



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA KONVEKSI D&F ART PERCETAKAN DAN SABLON
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Sherin Oktavia
0211 160 67

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
Juli 2021**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA KONVEKSI D&F ART PERCETAKAN DAN SABLON
KABUPATEN BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA KONVEKSI D&F ART PERCETAKAN DAN SABLON
KABUPATEN BOGOR**

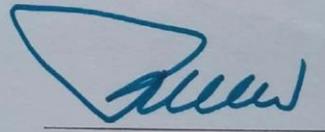
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Sabtu, tanggal 3 Juli 2021

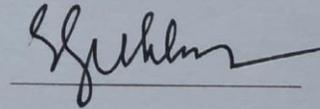
Sherin Oktavia
021116067

Menyetujui

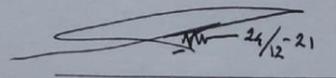
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sherin Oktavia
NPM : 021116067
Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubunga Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon
Kabupaten Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, juli 2021

Sherin Oktavia
021116067

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Sherin Oktavia NPM : 021116067, Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor, Dibawah bimbingan : Radjab Tampubolon dan Angka Priatna,2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor.

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dilakukan di Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor, yang beralamatkan di Kp. Cigarung RT. 11 RW. 04 Ds. Kalong 1 Kec. Lewisadeng Kabupaten Bogor-Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode penelitian Deskriptif Eksploratif. dan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan jumlah responden 100 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif analisis koefisien kolerasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis t yang diolah dengan menggunakan *IMB SPSS 23*.

Hasil pengolahan data menunjukkan disiplin kerja pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor baik dan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor relatif cukup baik. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor, kuesioner menunjukkan rata – rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor dengan koefisien kolerasi sebesar 0,782% artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis Koefisien Determinasi diperoleh disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 61,51% sedangkan sisanya 38,85% dijelaskan dalam faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien kolerasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,028\% > 0,1660$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor

Kata Kunci : *Disiplin Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*

PRAKARTA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keselamatan dan kelancaran.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., C.A. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Angka Priatna, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua, Bapak Wawan Kusnawan yang senantiasa memberikan dukungan, doa ,kasih sayang dan Alm Ibu Karwati terimakasih sudah mencintai dan selalu membimbing saya,mendoakan setulus hati semasa hidupnya.
9. Adik-adik saya Muhamad ryadin & Muhamad Rabbani yang telah memberikan doa dan dukungannya.
10. Kepada keluarga besar Khotib Family selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran,memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan
11. Muhamad Rendi, yang selalu menemani saya,mensupport saya,menghibur dan memberikan saya semangat yang tiada hentinya

12. Sahabat saya, Youvantri Andriani Ps, Erlita Mayasari, Risa Aprlia, Jovanca Putri R, Mutia Arsyd, Rahmawati dan Silvia kusuma ningrum yang selalu menemani saya, menghibur dan mendukung penulis untuk menyelesaikan proposal sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan tepat waktu.
13. Manajemen kelas B 2016 yang selalu memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.
14. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2016 yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, juli 2021

Sherin Oktavia

DAFTAR ISI

JUDUL
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	5
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan penelitian	6
1.4.1 Kegunaan Praktis	6
1.4.2 Kegunaan Akademis	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Disiplin Kerja	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	11

2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.2.4	Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	12
2.3	Kinerja Karyawan	13
2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	14
2.3.3	Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	15
2.3.4	Prestasi Kerja	15
2.3.5	Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.3.6	Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	18
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	18
2.4.2	Kerangka Pemikiran	21
2.5	Hipotesis Penelitian.....	23
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	24
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	24
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	26
3.5	Metode Populasi & Metode Penarikan Sampel	27
3.6	Metode Pengumpulan Data	28
3.6.1	Data Primer	28
3.6.2	Data Sekunder	29
3.7	Metode Analisis Data.....	29
3.7.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	29
3.7.2	Analisis Deskriptif.....	34
3.7.3	Analisis Kuantitatif	36
3.7.4	Analisis Koefisien Kolerasi.....	36
3.7.5	Analisis Koefisien Determinasi	37
3.7.6	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	37
3.7.8	Hubungan Fungsional antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja karyawan (Y)	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	39

4.1	Profil Perusahaan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor.....	39
4.1.1	Sejarah Singkat.....	39
4.1.2	Struktur Organisasi Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor.	40
4.1.3	Struktur Organisasi.....	40
4.1.4	Visi dan Misi	41
4.2	Profil Responden.....	41
4.3	Analisis Data	44
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	44
4.3.2	Analisis Koefisien Kolerasi	76
4.3.4	Analisis Koefisien Determinasi	77
4.3.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	77
4.3.4	Hubungan Fungsional antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		61
5.1	Simpulan	61
5.2	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN.....		85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Pencapaian Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Tahun 2017-2019	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Tahun 2017-2019	3
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3.2	Skala <i>Likert perilaku</i>	29
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	30
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	31
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i>	32
Tabel 3.6	Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja	32
Tabel 3.7	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	33
Tabel 3.8	Interval Koefisien Korelasi	37
Tabel 4.1	Penilaian Kinerja konveksi D&F	42
Tabel 4.2	Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status	44
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Saya harus datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan	45
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai “Saya harus mengisi daftar hadir sebelum beroprasinya perusahaan tersebut”	46
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima sanksi/konsekuensi atas ketidakhadiran”	47
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memanfaatkan Waktu sebaik mungkin dalam bekerja”	47
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak pernah terlambat sebelum pekerjaan dimulai”	48

Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan ‘49
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memakai pakaian dan peralatan dengan safety”50
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai “Saya memakai seragam kantor Dengan baik”51
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai “Saya siap menerima sanksi atas Kelalaian apabila tidak memakai atribut”52
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu berusaha menyelesaikan Tugas dengan sebaik-baiknya dengan ketelitian bekerja”53
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai “Saya selau berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien”54
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha bekerja dengan hati-hati Dalam melakukan pekerjaan tetap sesuai dengan aturan”55
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai “Saya bersedia dberikan tambahan Pekerjaan apabila perusahaan membutuhkan”56
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai”Saya berusaha taat pada peraturan yang ditetpakan perusahaan”57
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai”Saya mampu bekerja sama dengan Team dalam mengerjakan pekerjaan”58
Table 4.22	Hasil rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja59
Tabel 4.23	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi61
Tabel 4.24	Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan62
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja perusahaan”62
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha meningkatkan Kuantitas kerja”64
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja karyawan sesuaidengan Standar yang ditetapkan perusahaan”65
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa proses ketetapan,

	Ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan” ..65	
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu mengerjakan Hasil yang maksimal” ..66	
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “jumlah hasil kerja yang dihasilkan Sesuai dengan target perusahaan” ..67	
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berinisiatif mencari Mencari metode yang tepat untuk pekerjaanya” ..68	
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari jam waktu yang telah ditentukan” ..69	
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan telah menghasilkan Hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan” ..70	
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha menghasilkan Hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan” ..71	
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai “karyawan bekerja sesuai Dengan SOP” ..72	
Tabel 4.36	Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan ..73	
Tabel 4.37	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi ..74	
Tabel 4.38	Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan ..76	
Tabel 4.39	Hasil Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan ..76	
Tabel 4.40	Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan ..77	
Tabel 4.41	Hasil hubungan antara variabel x dan y ..78	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Target dan Pencapaian produksi Konveksi D&F Art	3
Gambar 1.2	Data ketidakhadiran reapiitulasi karyawan konveksi D&F Art	4
Gambar 2.1	Konstalasi Penelitian	23
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2	Histogram Disiplin Kerja Karyawan	61
Gambar 4.3	Histogram Kinerja Karyawan	75
Gambar 4.4	Kurva Uji Hipotesis	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	86
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	89
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	91
Lampiran 4 Surat Keterangan Riset Penelitian	95
Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja	96
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	96
Lampiran 7 Hasil Hubungan Fungsional Disiplin Kerja & Kinerja Karyawan	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan yang memiliki peranan penting sebagai subyek pelaksana segala kegiatan perusahaan seperti pengambilan kebijakan, penciptaan inovasi-inovasi baru dan segala kegiatan operasional perusahaan. Namun, dalam kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industri maupun dibidang jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, demi mempertahankan berlangsungnya perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Dalam upaya untuk mencapainya, kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas suatu produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, atau modal yang besar semata namun akan tetapi juga bergantung pada faktor sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang sangat penting dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin kerja, hal ini merupakan sebagai langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan atau melangsungkan kehidupannya. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok berupa kepatuhan terhadap peraturan yang sudah ditentukan. Permasalahan yang sering terjadi pada karyawan dimana dari mereka belum menyadari bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi atau perusahaan, karena merupakan suatu sikap dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh perusahaan, namun hal ini sering menjadi permasalahan yang kurang diperhatikan dan menjadi kurangnya kesadaran dari karyawan betapa pentingnya masuk kerja secara teratur.

Dalam suatu perusahaan kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan itu sendiri maupun untuk kelanjutan karir seorang karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi pada kantor. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan sebuah jawaban dari keberhasilan atau tidaknya mengenai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu perusahaan sehingga mengganggu stabilitas organisasi perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk

mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja karyawan pada periode tertentu.

Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilaksanakan, sebagai suatu hal mutlak yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Karena disiplin yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan, dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal serta dapat menciptakan kinerja yang baik dalam perusahaan.

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

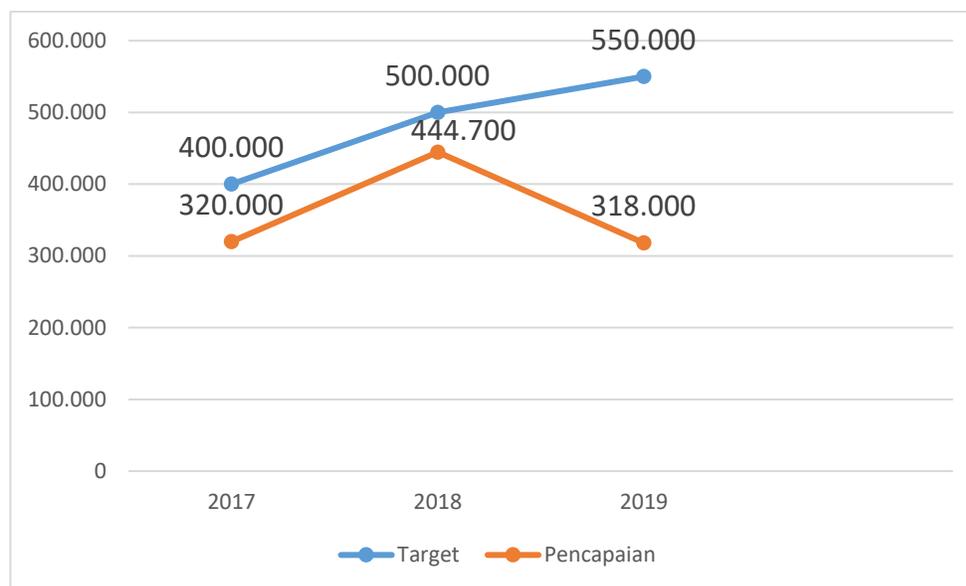
Objek penelitian ini adalah Konveksi D&F Art Percetakan Sablon yang merupakan perusahaan publik yang bergerak dalam bidang transportasi. Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon ini memiliki karyawan sebanyak 132 karyawan

Guna untuk tetap menjaga kepuasan konsumennya maka Konveksi D&F Art Percetakan Sablon membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan pekerjaan Konveksi D&F Art Percetakan Sablon akan sangat tergantung dari kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawannya yang semakin baik akan meningkat maka pelayanan yang mereka berikan kepada konsumennya akan semakin membaik.

Tabel 1.1
Target dan Pencapaian Produksi pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon
Tahun 2017-2019

Tahun	Target (pcs)	Pencapaian (pcs)
2017	400.000	320.000
2018	500.000	444.700
2019	550.000	318.000

Sumber: Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon 2017-2019



Gambar 1.2 Target dan Pencapaian produksi Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon (2017-2019)
Sumber: Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

Dari Gambar terlihat bahwa pada tahun 2017 sampai 2019 pencapaian target tidak tercapai dari yang telah di targetkan oleh perusahaan. pada tahun 2017 dapat dilihat perusahaan menargetkan 400.000 tetapi pencapaian hanya 320.000 pada tahun 2018 perusahaan menargetkan 500.000 dan pencapaiannya hanya 444.700 , kemudian di tahun 2019 perusahaan menargetkan 555.000 dan yang tercapai hanya 318.000

Target yang tidak tercapai tersebut diduga Karena banyaknya karyawan yang tidak hadir atau absen selama bekerja. Dapat dilihat dibawah ini tidak ketidakhadiran karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

Waktu kerja konveksi D&F ART yaitu dimulai dari jm 7 pagi sampai dengan jm 5 sore tidak ada shif tetapi jika orderan perusahaan meningkat semua karyawan lembur dari pukul 5 sore hingga pukul 10 malam dengan waktu istirahat 1 jam berlangsung 6 hari dalam seminggu dengan waktu libur yang telat ditentukan oleh perusahaan.

Adapun peraturan pegawai pada konveksi D&F Art yaitu menghormati dan saling menghargai semua orang yang ada di lingkungannya, datang tepat waktu dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan baik dan tidak menunda pekerjaan, menaati segala peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, melaporkan segala sesuatu jika terjadi kesalahan yang tak terduga, siap lembur jika orderan perusahaan meningkat, berpakaian dengan baik. Pada konveksi D&F ART ditetapkan sistem absensi tombol (*figer print*). Perusahaan mencoba tegas jika karyawan terlambat dalam 15 menit akan mendapatkan sanksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan apabila tidak masuk kerja harus menyerahkan surat keterangan kepada atasan.

Tabel 1.2
Jumlah karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Tahun
2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah (I S A)
2017	132	519
2018	132	504
2019	132	366

Sumber: Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon 2017-2019

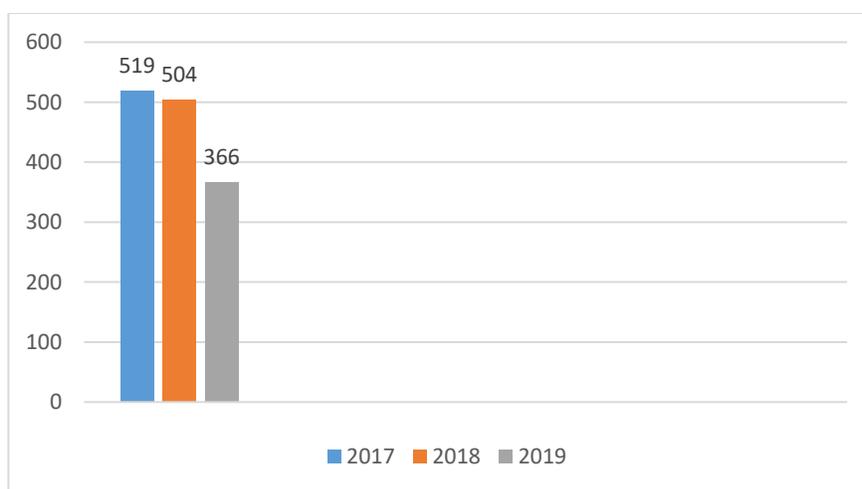
Keterangan :

I : Izin

S : Sakit

A : Alfa

Dibawah ini dapat dilihat pada Gambar 1.2 data ketidakhadiran Rekapitulasi karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Tahun 2017-2019



Gambar 1.2 Data ketidakhadiran reapiituasi karyawan konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon (2017-2019)

Sumber: Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas dapat diketetahu tingkat kecenderungan ketidakhadiran pada tahun 2017-2019 pada tahun 2017 absensi tertinggi sebanyak 519 lalu mengalami penurunan pada tahun 2018 sebanyak 504 dan pada tahun 2019 mengalami menurunan kembali sebanyak 366 karyawan yang tidak hadir hal ini menunjukkan adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan kinerja karyawan di Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon. Hal ini menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi. Ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini pula akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan pengamatan serta adanya masalah diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “ **Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor**”

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa:

1. Target produksi yang ditetapkan oleh Konveksi D&F Art Percetakan dan sablon tidak pernah tercapai
2. Tingkat ketidakhadiran karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan sablon cukup tinggi.
3. Ketidakadaannya bahan baku pada Konveski D&F Art Percetakan dan Sablon
4. Teknik listrik dan salah pola

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi, dengan menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memberikan saran atau maupun informasi yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengenai disiplin kerja yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah uyntuk mencari atau memperoleh jalan keluar untuk membahas permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon

1.4 Kegunaan penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Dengan ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai rekomendasi bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti, peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan. Peneliti mengenai ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor – faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan.

3. Pengarahan

Agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan, diperlukan pengarahan dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.

4. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

5. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan – penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung (Direct) dan tidak langsung (Indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat

menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang – orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rencah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berikut ini terdapat pengertian-pengertian disiplin menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Veithzal Rivai (2015) bahwa disiplin adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Fahmi (2013) Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Pacitti (2011) *“Discipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Discipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force.”*

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014), mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja terbagi menjadi lima bentuk, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Diri
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri
2. Disiplin Kelompok
Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok.
3. Disiplin Preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.
4. Disiplin Korektif
Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
5. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut Handoko T (2014) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu Preventif dan Korektif.

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk, hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan.

Menurut beberapa pendapat diatas, dapat diartikan bahwa jenis – jenis disiplin yaitu : Disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu instrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan.

Menurut Hartatik (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu untuk berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlibat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam berperilaku, yaitu :

- a. Disiplin karena kepatuhan.
- b. Disiplin karena identifikasi.
- c. Disiplin karena internalisasi.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari seorang karyawan merupakan produk interaksi dengan lingkungan sosial, sikap-sikap yang ditanamkan oleh pemimpin, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang tinggi akan mendisiplin karyawan disiplin kerja.

Adapun menurut Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan pada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.

- a. Para pegawai harus datang tepat waktu.
- b. Pegawai harus mengisi daftar hadir.
- c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.

2. Waktu kerja

- a. Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja
 - b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
 - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian.
 - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.
 4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam bekerja.
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien
 - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan
 5. Peraturan pegawai
 - a. Siap dalam bekerja
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja :

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu

tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Edwin B. Flippo (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi
2. Kepemimpinan
3. Lingkungan Kerja)
4. Disiplin Kerja

Menurut Kasmir (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Fahmi (2017) “penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Sedamaryanti (2017) “penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

2.3.4 Prestasi Kerja

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Perbedaan antara kinerja dengan prestasi kerja adalah kinerja yaitu cara melakukan pekerjaan sedangkan prestasi kerja menurut Sutrisno (2014) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2016) “Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan”.

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja

pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program (L.L Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016).

Dari beberapa definisi mengenai tujuan penilaian kinerja di atas, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan.

2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja (Performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2015) indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seorang karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan dan kerjasama.

Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi – dimensi diantaranya :

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tentu harus diselaraskan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan dalam delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Menurut Edison (2016), menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Sri Rahayu (2015)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Nafsindo Medan	Hubungan disiplin (X) Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi terdapatnya kepatuhan dan standar aturan dan standar organisasi, keteapan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas (Yudianti, 2005) Kinerja karyawan: kemampuan teknis konseptual, kemampuan interpersonal (Rivai,2004)	Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi <i>product moment</i> , dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi <i>product moment</i> $r_{xy} = 0,591$; $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2) dari analisis data diketahui mean empiric disiplin kerja adalah 12,90 dan dinyatakan tinggi dan kinerja karyawan adalah 91,05 dan dinyatakan tinggi. 3) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	Skripsi, Universitas Medan Area

2.	Vivi Kurniawati Rahayu (2019)	Hubungan Disiplon Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Serena Indopangan Industri	Hubungan disiplin (X) Disiplin kerja (Y)	<p>Disiplin kerja: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (Pengawasan Melekat). Sanksi hukum.</p> <p>Kinerja karyawan: kualitas,kuantitas, efektivitas,ko mitmen kerja.</p>	<p>Berdasarkan dari hasil rata-rata total tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yaitu sebesar 82,5% artinya bahwa disiplin kerja pada PT. Sarena Indopangan Industri sangat baik dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 83,4% yang artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Sarena Indopangan Industri sangat baik. Berdasarkan hasil korelasi rank spearman diperoleh nilai r sebesar 0,739 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai sig 0,000<0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 54,61% hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,61% dan sisanya oleh faktor lain.</p>	Universitas Pakuan Bogor
3.	Tia Widya Nanda (2019)	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan bagian produksi tangka air pada PT. Cidas Supra Metalindo	Hubungan disiolin (X) Disiplin kerja (y)	<p>Disiplin kerja kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan pegawai.</p> <p>Kinerja karyawan: kualitas,kuantitas, penyelesaian tugas,</p>	<p>Berdasarkan dari hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel disiplin yaitu sebesar 80,9% artinya bahwa disiplin kerja pada PT. Cicadas supra metalindo sangat baik. Dan untuk hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT. Cicadas supra metalindo sangat baik hasil analisis korelasi Rank spearman diperoleh nilai rs</p>	Skripsi universitas pakuan

				tanggung jawab	sebesar 0,822 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat nilai koefisien determinasi = 0,6756 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,56% sedangkan sisanya 32,44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.	
4.	Win Karyadi Hermawan Putra (2017)	Hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor	Hubungan disiplin (X) Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja ketetapan waktu, menggunakan peralatan mkantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap antara kantor (soejono 2007) Kinerja karyawan: kualitas,kuantitas, ketetapan waktu (Wilson bangun, 2012)	Hasil pengolahan data menunjukkan ahwa terdapat hubungan sedang dan signifikan yang diberikan oleh disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Andalan Fluid Sistem Bogor, maka semakin tinggi tingkat kinerja perusahaan tersebut. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,485 dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dri t table ($5,0528 > 1,66342$) koefisien determinasi sebesar 23,52% berarti variabel disiplin kerja memiliki peranan sebesar 76,48% terhadap variabel kinerja karyawan.	Skripsi Universitas Pakuan
5.	Dian puspita dewi (2018)	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT.Krakatau Steel	Hubungan disiplin (Y) Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawaan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Hasibuan 2013:194)	Hasil penelitian ini mengungkapkan hasil analisis koefisien korelasi rank sperman, diperoleh hasil $r_s = 0.685$, menunjukkan hubungan yang kuat hasil $r_s^2 = 0,469225$, menunjukkan kontribusi variabel Y sebesar 46,9224% dan sisanya 53,0775% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung > ttable yaitu dengan $9,4959 > 1,663$. Yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak. Dapat disimpulkan	Skripsi Universitas Pakuan

				Kinerja karyawan: kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, tanggung jawab (Mangkunegara 2009:75)	bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT Krakatau Steel.	
--	--	--	--	---	---	--

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada karyawan.

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

Faktor utama dalam penelitian ini mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan terdapat adanya permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan sehingga munculnya terjadi permasalahan yang terkait dengan Variabel X dan Variabel Y Menurut Sutrisno (2011) menjelaskan bahwaindikator disiplin kerja yaitu :

1. Kehadiran
 - Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.
 - a) Para pegawai harus datang tepat waktu.
 - b) Pegawai harus mengisi daftar hadir.
 - c) Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.
2. Waktu kerja
 - a) Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja
 - b) Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
 - c) Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan berpakaian
 - a) Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapian.
 - b) Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
 - c) Disiplin pada pakaian dan atribut.
4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - a) Ketelitian dalam bekerja.

- b) Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien
- c) Hati – hati dalam melakukan pekerjaan

5. Peraturan pegawai

- a) Siap dalam bekerja
- b) Taat pada peraturan yang ditetapkan

Disiplin adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja menurut Edison (2016) adalah :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

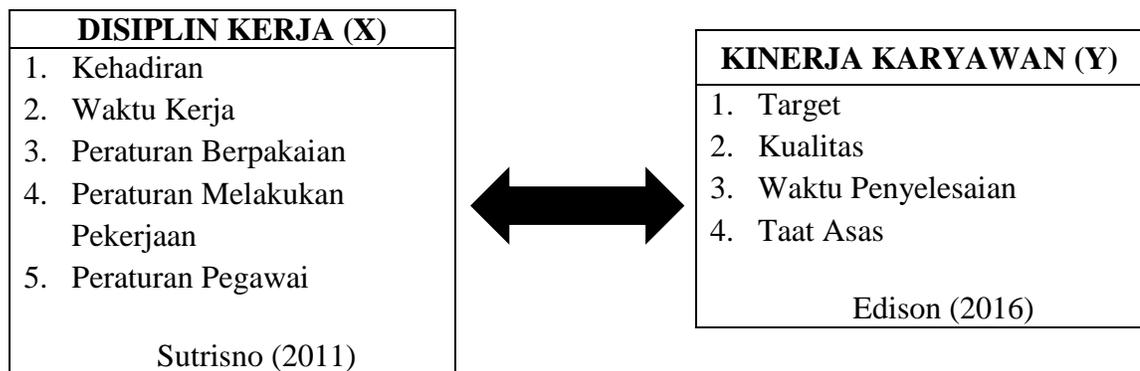
Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja karyawan terhadap hubungan yang positif, dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang disiplin karyawan pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Pipit Pitria 2017 menyatakan bahwa berdasarkan nilai statis yang diperoleh sebesar $r = 0,758$ dan $KD = 57,45\%$, artinya disiplin kerja dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 57,45% sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar

disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.

Dari uraian kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja karyawan terhadap hubungan yang positif, dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang disiplin karyawan pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan konstalasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu disiplin kerja dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat Hubungan Positif dan Kuat Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dan deskriptif eksploratif, dengan mengumpulkan data – data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan disiplin dengan kinerja karyawan yang ada di Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah disiplin kerja (X) sedangkan untuk variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan pada Konveski D&F Art Percetakan dan Sablon data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon yang beralamat di Kp. Cigarung RT. 11 RW. 04 Ds. Kalong 1 Kec. Lewisadeng Kab Bogor-Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi komentar

observer terhadap kegiatan pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh peneliti.

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan owner Konveksi D&F ART Percetakan dan Sablon.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2017 – 2019 di Konveksi D&F ART Percetakan dan Sablon dan data pencapaian target Kinerja pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk di amati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2017) Mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut “Variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat” dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2017) mendefinisikan variabel terikat (Variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Berikut Tabel Operasionalisasi variabel:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin dengan Kinerja Karyawan
Pada Konveksi D&F ART Percetakan dan Sablon

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Variabel (X)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu. 2. Mengisi daftar hadir. 3. Menerima konsekuensi Ketidak hadiran.	Ordinal
	2. Waktukerja	1. Jam dan pulang sesuai dengan aturan. 2. Tidak pernah telat. 3. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.	Ordinal
	3. Peraturan berpakaian	1. Memakai pakaian safety. 2. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapihan. 3. Disiplin pada pakaian dan atribut.	Ordinal
	4. Peraturan melakukan pekerjaan	1. Ketelitian dalam bekerja. 2. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. 3. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	5. Peraturan pegawai	1. Siap dalam bekerja 2. Taat pada peraturan yang ditetapkan 3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.	Ordinal

Kinerja Variabel (Y)	1. Target	1. Menjalankan proses yang telah ditentukan. 2. Meningkatkan kuantitas kerja. 3. Sesuai dengan ketepatan hasil kerja.	Ordinal
	2. Kualitas	1. Kualitas kerja sesuai dengan standard perusahaan. 2. Menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target. 3. Jumlah hasil kerja.	Ordinal
	3. Waktu penyelesaian	1. Inisiatif dalam mencari metode yang tepat untuk pekerjaannya. 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ordinal
	4. Taat asas	1. Melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan. 2. Bekerja sesuai SOP 3. Menghasilkan kinerja yang baik.	Ordinal

3.5 Metode Populasi & Metode Penarikan Sampel

Menurut sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian, populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Jumlah karyawan yang ada di Konveksi D&F ART Percetakan dan Sablon sebanyak 132 orang.

Menurut Sugiyono (2017) untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode slovin dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95% diantaranya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan *error*5%

Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{132}{1+(132)(0,05)^2} 99,2 = 100 \text{ orang}$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 Orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan ditulis penulis digunakan untuk melengkapi penulisan Skripsi ada beberapa pengumpulan data dan informasi dengan cara sebagai berikut :

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan cara :

1. Survey adalah pemeriksaan atau penelitian secara komprehensif yang dilakukan dalam melakukan penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau wawancara yaitu:

- a. Wawancara

Wawancara yaitu proses intrekasi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara ini ditunjukkan kepada karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

- b. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pada karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan di ukur dengan menggunakan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2017) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

- Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Skala Likert Perilaku Variabel (X) & (Y)

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

(Sugiyono 2017)

Instrument penelitian yang digunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist*.

3.6.2. Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon.

3.7 Metode Analisis Data

Setelah data di ambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Disiplin Kerja Karyawan dan variabel (Y) Kinerja Karyawan serta hubungan dari keduanya, berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

3.7.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya butir instrument tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan

dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $\geq 0,361$, $n = 30$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Nilai koefisien Pearson

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono,2017)

Penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada 100 responden karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,165. Nilai r_{tabel} ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel.

b. Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,629	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,641	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,430	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,641	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,624	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,672	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,717	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,737	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,670	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,713	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,617	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,729	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

13	0,581	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,781	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,593	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel X yaitu Disiplin Kerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa dari 15 pernyataan dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,711	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,771	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,760	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,679	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,733	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,772	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,487	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,720	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,757	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,706	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,585	0,165	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel di atas pernyataan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa dari 11 pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha $> 0,60$ maka di nyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_I^2} \right) = \frac{k}{(k-1)} \frac{1 - \sum S_i^2}{\sum S_I^2}$$

Keterangan:

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

s_x^2 = Varians total

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2017)

a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 3.6

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	15

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,884	0,876	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
2	0,884	0,876	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
3	0,884	0,897	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
4	0,884	0,875	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
5	0,884	0,877	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
6	0,884	0,875	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
7	0,884	0,873	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
8	0,884	0,873	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
9	0,884	0,877	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
10	0,884	0,873	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
11	0,884	0,877	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
12	0,884	0,873	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
13	0,884	0,880	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
14	0,884	0,870	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
15	0,884	0,878	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil uji koefisien reliabilitas disiplin kerja dengan tingkat signifikan 0,60 terhadap 100 responden pada tabel 3.6 diatas, maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,884 dari 15 item pernyataan yang reliabel, sedangkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60 maka dapat dinyatakan instrument soal penelitian tersebut reliabel, karena nilai Alpha ($0,884 > \text{Cronbach Alpha } (0,60)$)

b. Uji reliabilitas kinerja karyawan

Tabel 3.7

Hasil uji reliabilitas kinerja karyawan

Case Processing Summary		
	N	%
Case Valid	100	100.0
s Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	11

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,894	0,885	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
2	0,894	0,880	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
3	0,894	0,881	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
4	0,894	0,886	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
5	0,894	0,882	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
6	0,894	0,880	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
7	0,894	0,900	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
8	0,894	0,883	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
9	0,894	0,881	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
10	0,894	0,884	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
11	0,894	0,891	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil uji koefisien reliabilitas disiplin kerja dengan tingkat signifikan 0,60 terhadap 100 responden pada tabel 3.6 diatas, maka didapatkan nilai Alpha sebesar 0,894 dari 11 item pernyataan yang reliabel, sedangkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,60 maka dapat dinyatakan instrument soal penelitian tersebut reliabel, karena nilai Alpha ($0,894 > \text{Cronbach Alpha } (0,60)$)

3.7.2 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing – masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabe lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Statistik deskriptif berusaha untuk menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik

deskriptif seperti mean, median, modus, esil, quartile, dalam bentuk analisis angka maupun gambar/diagram. Dalam analisis deskriptif diolah pervariabel.

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut.

a) Editing

Merupakan langkah pertamapada tahap pengolahan data. Proses editing ini dimaksudkan untuk mengetahui kelengkapan dan kejelasan data. Proses editing meliputi.

1. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau didrop misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
2. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
3. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban.

b) Scoring

Yaitu langkah – langkah untuk pemberian skor atau nilai – nilai pada tiap butir pertanyaan dengan setiap variabel dalam kuesioner.

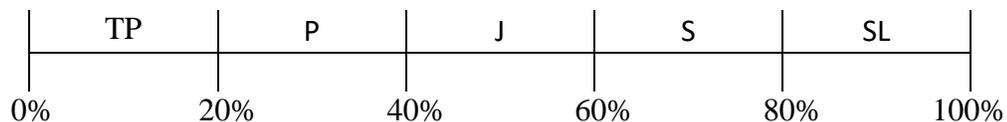
c) Tabulating

Tahapan lanjutan dalam rangkaian proses analisis data, lewat tabulasi akan segera tampak ringkasan dan susunan dalam bentuk tabel. Sehingga variabel bebas dan variabel terkait yang tela dijawab oleh responden melalui kuesioner dapat diperoleh kemudian data ini siap dianalisis.

d) Rata – rata

Nilai harapan dari suatu perubahan acak, dan ukuran pemusatan dari suatu sebaran probabilitas.

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100$$



(Sugiyono,2 014)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

3.7.3 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskriptifkan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

3.7.4 Analisis Koefisien Kolerasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja variabel X dengan kinerja variabel Y dengan menggunakan Rank Spearman, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan ®, maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$, artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8 Interval Koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2017)

3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan ,untuk mengetahui besarnya kontribusi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = rs^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

rs = Koefisien Korelasi

3.7.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara disiplin dengan kinerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t_{hitung} , dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah Sampel

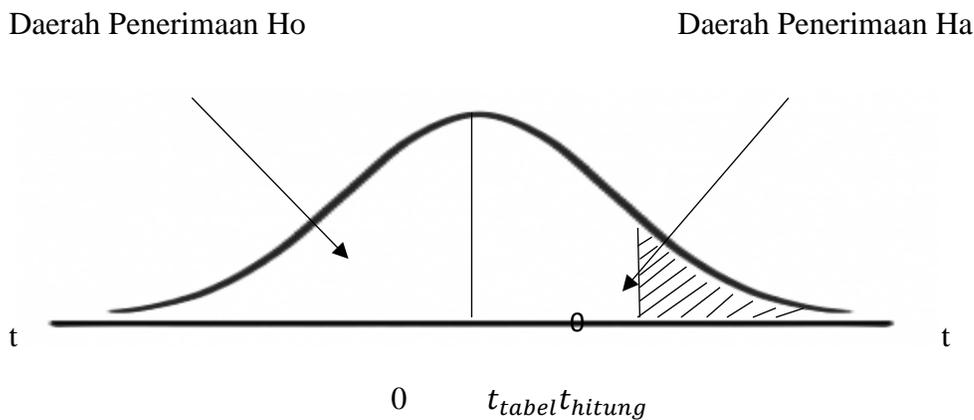
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$, artinya tidak ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

- b. $H_a : r > 0$, artinya ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan uji t tabel digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 . kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Disiplin kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a .
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Disiplin kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak H_0 dan tolak H_a .



(Sugiyono, 2017)

Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

3.7.8 Hubungan Fungsional antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Analisis data diperoleh koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Penduga variabel Y (Kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien

X = Variabel X (Disiplin Kerja)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor

4.1.1 Sejarah Singkat

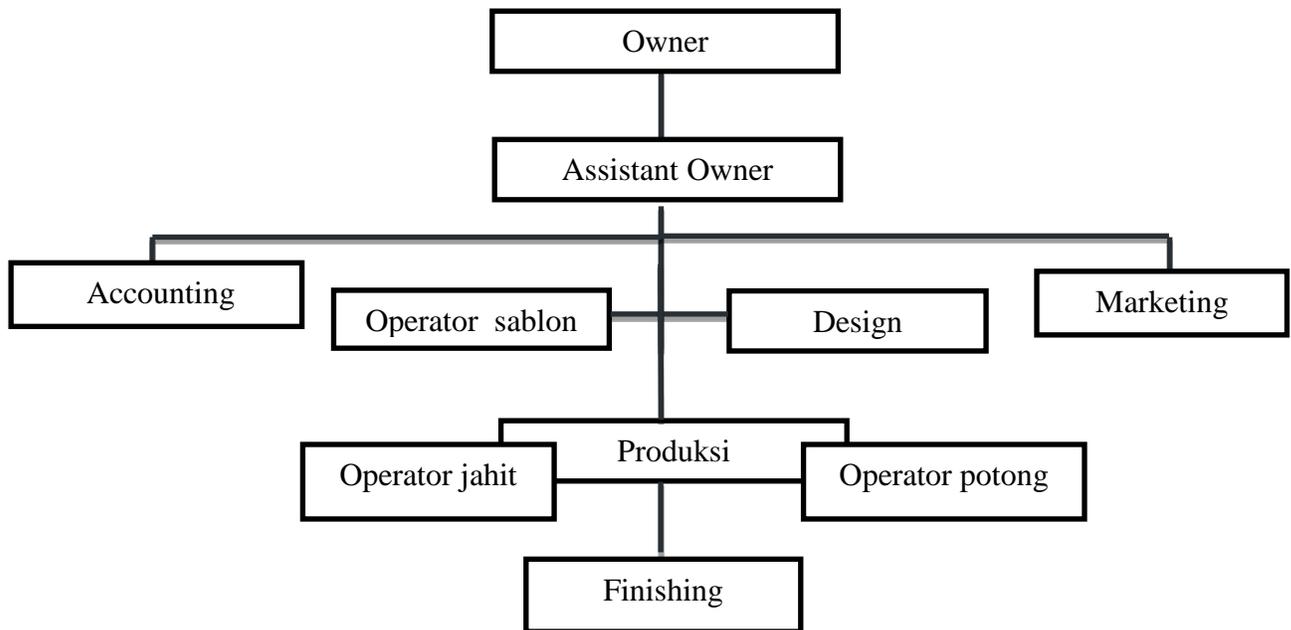
Konveksi D&F Art adalah salah satu konveksi yang bergerak dibidang jasa konveksi di lewiliang kab. Bogor. Konveksi ini didirikan oleh Bapak Deni Purwanto pada tahun 2013, merintis bisnis dari awal pada saat itu perusahaan ini belum memiliki label sendiri hanya konveksi biasa Bapak Deni Purwanto memulai dengan mencari konsumen-konsumen ke pasar hingga ke sekolah. Pada tahun 2016 memberanikan diri untuk membeli mesin-mesin konveksi hingga membuat label perusahaan yang dipakai saat ini, mencari karyawan, perusahaan ini terus berkembang pesat dan maju. Adapun maksud dari perusahaan yang didirikan oleh Bapak Deni Purwanto adalah

- a. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang konveksi pakaian yang menerima pesanan konsumen atau pelanggan
- b. Menjalankan usaha di berbagai bidang, seperti percetakan undangan, pakaian sablon sekolah, membordir dan orbas.
- c. Menerima order dari konsumen dan bertanggung jawab langsung terhadap order yang diterima hingga selesai ke tangan konsumen.

4.1.2 Struktur Organisasi Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor.

Kelancaran dan komunitas jalannya suatu perusahaan merupakan hal terpenting dan menjadi tujuan utama setiap perusahaan. Struktur organisasi mencerminkan pemberian wewenang pada setiap bagian perusahaan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, juga pendapat pencerminan peraturan sistem dan hubungan struktural antara fungsi – fungsi atau orang – orang yang satu dengan orang yang lainnya dalam perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Berikut adalah keterangan struktur organisasi Konveksi D&F Artr:

1. Owner
 - a. Owner bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari
 - b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk intern dan ektern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
 - c. Owner mengkoordinir semua bagian perusahaan.
2. Leader
 - a. Membantu owner dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari
 - b. Mengkoordinir masalah-masalah yang terjadi pada tiap-tiap bagian.
3. Accounting
 - a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan.
 - b. Mengatur penagihan
 - c. Menyusun laporan keuangan
4. Marketing
 - a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penjualan dan penyerah produk maupun bahan baku
 - b. Menentukan syarat-syarat pembayaran
 - c. Menetapkan waktu penyeraha produk jahitan, percetakan, maupun sablon.
 - d. Mengkoordinir hasil jahitan sbelum diserahkan kepada konsumen.
5. Produksi

- a. Operator sablon
 - Bertanggung jawab sepenuhnya pada proses cetak sablon hingga selesai
 - Bekerja sesuai dengan rencana design yg ditentukan
- b. Design
 - Menciptakan karya visual yang komunikatif
 - Memenuhi permintaan design dari setiap konsumen
 - Inovasi baru yang disesuaikan kebutuhan zaman.
- c. Operator jahit
 - Melanjutkan hasil dari bagian potong untuk melakukan penjahitan terhadap pesanan.
 - Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap proses penjahitan.
 - Memelihara dan merawat terhadap semua mesin jahit yang digunakan dalam operasional setiap pesanan.
- d. Operator potong
 - Bertanggung jawab terhadap penyediaan-persediaan bahan-bahan untuk spesifikasi pesanan yang telah ditentukan berdasarkan daftar pesanan.
 - Melakukan pemotongan terhadap bahan baku yang akan diproses jahit sesuai dengan ukuran dan jenis kain yang diminta pemesan.
 - Mengitung jumlah bahan baku yang diminta setiap pemesan.
- e. Finishing
 - Memeriksa kembali keseluruhan produksi yang telah selesai.

4.1.4 Visi dan Misi Konveksi D&F Art

1. Visi
 - a. Menjadi pabrik konveksi yang unggul, terkemuka dan terdepan dalam pelayanan kinerja serta menjadi wadah penyetak perusahaan baru.
2. Misi
 - a. Memberikan hasil yang berkualitas dan inovatif
 - b. Memberikan layanan yang baik dan solusi yang bernilai positif kepada konsumen.
 - c. Menciptakan suasana yang baik bagi karyawan sebagai kebanggaan dalam bekerja
 - d. Menjadikan acuan sebagai konveksi yang memiliki tata kelola yang baik.
 - e. Mengurangi pengangguran dan mensejahterakan masyarakat sekitar.

Tabel 4.1 Penilaian Kinerja konveksi D&F Art Percerakan dan Sablon Kabupaten Bogor

No	Aspek Penilaian	2017		2018		2019	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
1.	Absensi	68	Kurang	80	Cukup	73	Cukup
2.	Kerjasama	71	Cukup	75	Cukup	80	Cukup
3.	Kualitas kerja	62	Kurang	82	Baik	85	Baik
4.	Pemahaman terhadap tugas	75	Cukup	77	Cukup	79	Cukup
5.	Tanggung jawab terhadap tugas	70	Kurang	80	Baik	88	Baik
6.	Ketepatan waktu	72	Cukup	79	Cukup	75	Cukup
Rata-rata		69,6	Cukup	78,8	Cukup	80	Baik

Sumber: Konveksi D&F ART percetakan dan Sablon 2017-2019

Dari hasil tabel 4.1 bahwa penilaian kinerja di konveksi D&F Art pada tahun 2017 penilaian kinerja senilai 69,9 (kurang) lalu pada tahun 2018 penilaian kinerja mengalami kenaikan sebesar 78,8 (cukup) dan pada tahun 2019 penilaian kinerja mengalami kenaikan sebesar 80 (Baik) maka dari masalah tersebut setiap tahun perusahaan tidak pernah tercapai diduga karena dari hasil kinerja berpengaruh terhadap penilaian kinerja.

Tabel 4.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Kabupaten Bogor

Standar Nilai Kinerja konveksi D&F Art		
No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
4	60 – 70	Kurang
5	50 ke bawah	Buruk

Sumber: Konveksi D&F Art , 2020

4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan status. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	52	52
Perempuan	48	48
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 100 responden. Hal ini menunjukkan jenis kelamin responden dalam penelitian ini, laki-laki sebanyak 67 orang karyawan (61,3%) dan perempuan sebanyak 48 orang karyawan (38,7%)

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	55	55
31-40 Tahun	32	32
41-45 Tahun	23	23
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia 20 – 30 tahun adalah sebanyak 55 orang (55%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 32 orang (32%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 41 – 45 tahun adalah sebanyak 23 orang (23%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Konveksi D&F Art pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20 – 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	20	20
SMA	33	33

4SMK	47	47
Jumlah	100	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2021

4. Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 20 orang (19,3%), pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 33 orang (48,4%), dan tingkat pendidikan SMK sebanyak 47 orang (32,3%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Konveksi D&F Art pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA.

Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	54	54
Belum Menikah	47	47
Jumlah	100	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan status menikah sebanyak 42 orang (37,6%), sedangkan responden dengan berstatus belum menikah yaitu sebanyak 58 orang (62,4%). Jadi dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di Konveksi D&F Art pada penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden berstatus belum menikah.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, maupun kuesioner dalam bentuk tabel, gambar maupun histogram dari data yang dihasilkan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor, yaitu disiplin kerja sebagai variabel (X) yang terdiri dari indikator taat terhadap aturan kehadiran, taat terhadap waktu kerja, taat terhadap berpakaian taat terhadap melakukan pekerjaan dan taat dalam peraturan pegawai. Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) yang terdiri dari indikator target, kuantitas, waktu penyelesaian dan taat asas. Gambaran dari indikator tersebut diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari selalu, sering, kadang-kadang, pernah dan tidak pernah.

1. Disiplin Kerja Karyawan pada Konveksi D&F Art

Disiplin Kerja karyawan pada Konveksi D&F Art kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi. Seperti datang terlambat, izin

keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaan dan tingkat ketidakhadiran karyawan yang masih tinggi, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

a. Kehadiran

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Saya harus datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	76	380	76
2.	Sering	4	20	80	20
3.	Jarang	3	4	12	4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	472	
Total Tanggapan Responden			94,4%		

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu yaitu sebanyak 76 responden (76%), sering sebanyak 20 responden (20%), jarang sebanyak 4 responden (4%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 (0%) responden dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan harus datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan karyawan berusaha memenuhi peraturan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 472 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{472}{5 \times 100} \times 100\% = 94,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan di saya harus datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan adalah 94,4% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “ Saya harus mengisi daftar hadir sebelum beroprasinya perusahaan tersebut”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	73	375	73
2.	Sering	4	23	92	23
3.	Jarang	3	3	9	3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	477	100
Total Tanggapan Responden			95,4%		

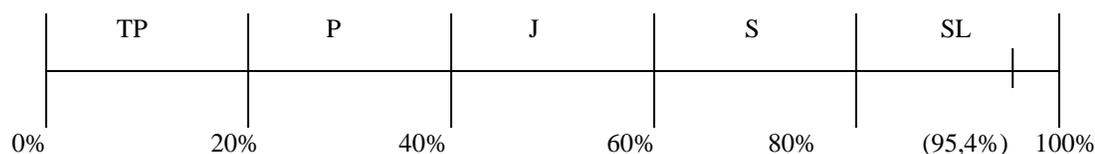
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu yaitu sebanyak 73 responden (73%), sering sebanyak 23 responden (23%), jarang sebanyak 3 responden (3%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 1 Responden (1%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan menerima sanksi/konsekuensi atas ketidakhadiran karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, namun masih ada juga karyawan yang tidak menyetujuinya.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 477 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{477}{5 \times 100} \times 100\% = 95,4\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya harus mengisi daftar hadir sebelum beroprasinya perusahaan tersebut adalah 95,4% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Saya menerima sanksi/konsekuensi atas ketidakhadiran.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	71	355	71
2.	Sering	4	25	100	25
3.	Jarang	3	3	9	3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	465	100
Total tanggapan responden			93%		

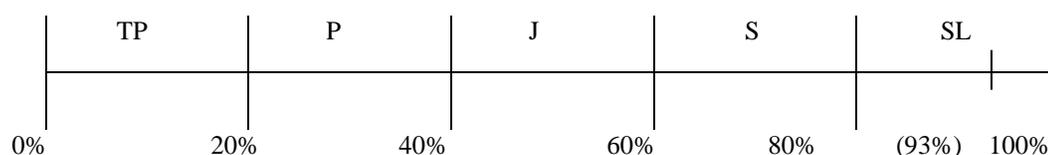
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 71 responden (71%), sering sebanyak 25 responden (25%), jarang sebanyak 3 responden (3%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 1 Responden (%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan menerima sanksi/konsekuensi atas ketidakhadiran karyawan selalu dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 465 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{465}{5 \times 100} \times 100\% = 93\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden Saya menerima sanksi/konsekuensi atas ketidakhadiran adalah 93% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

b. Waktu Kerja

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
----	------------	------	------------------	------------	----------------

1.	Selalu	5	51	255	51
2.	Sering	4	32	128	32
3.	Jarang	3	11	33	11
4.	Pernah	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah	1	3	3	3
Jumlah			100	425	100
Total tanggapan responden			85%		

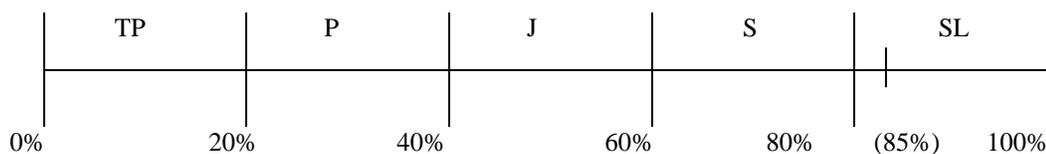
Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 51 responden (51%), sering sebanyak 32 responden (32%), jarang sebanyak 11 responden (11%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 3 responden (3%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 3 Responden (30%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 425 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{425}{5 \times 100} \times 100\% = 85\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan 85% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak pernah datang terlambat sebelum pekerjaan dimulai.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	62	310	62
2.	Sering	4	29	116	29
3.	Jarang	3	7	21	7
4.	Pernah	2	2	4	4
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

	Jumlah	100	451	100
Total tanggapan responden		90,2%		

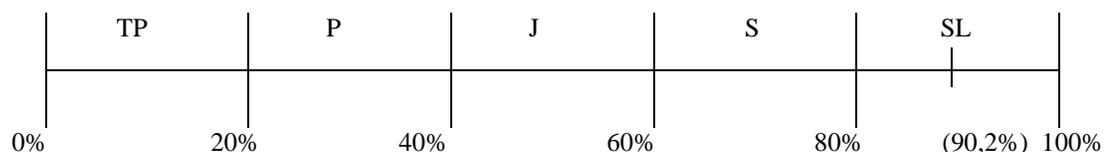
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 62 responden (62%), sering sebanyak 29 responden (29%), jarang sebanyak 7 responden (7%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%).Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan tidak pernah datang terlambat sebelum pekerjaan dimulai masih banyak karyawan yang terlambat, maka ini harus diperhatikan lagi oleh perusahaan agar karyawan mematuhi aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 451 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{451}{5 \times 100} \times 100\% = 90,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya tidak pernah datang terlambat sebelum pekerjaan dimulai adalah 90,2% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	80	400	80
2.	Sering	4	18	72	18
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	478	100

Total tanggapan responden	95,6%
----------------------------------	-------

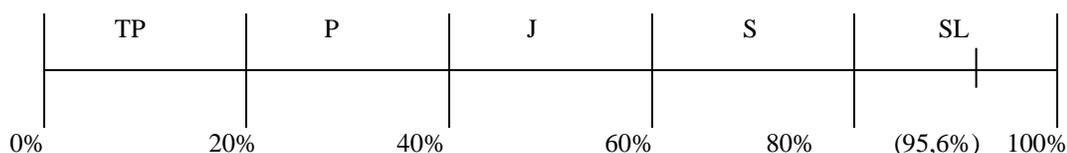
Sumber : Data kuesioner yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 80 responden (80%), sering sebanyak 18 responden (18%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan, selalu namun masih ada juga karyawan yang sering akan hal tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 478 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{478}{5 \times 100} \times 100\% = 95,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan adalah 95,6% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Peraturan Berpakaian

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	76	380	76
2.	Sering	4	21	84	21
3.	Jarang	3	3	9	3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	473	100
Total tanggapan responden			94,6%		

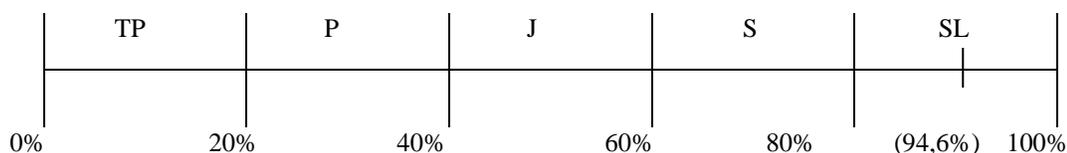
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu yaitu sebanyak 76 responden (76%), sering sebanyak 21 responden (21%), jarang sebanyak 3 responden (3%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%).Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan memakai peralatan kerja dengan safety, artinya karyawan berusaha memakai peralatan kerja dengan safety, meskipun ada sebagian responden yang menjawab sering dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 473 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{473}{5 \times 100} \times 100\% = 94,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety adalah 94,6% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memakai seragam kantor dengan baik.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	77	385	77
2.	Sering	4	22	88	22
3.	Jarang	3	1	3	1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	476	100
Total tanggapan responden			95,2%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah sangat selalu yaitu sebanyak 77 responden (77%), sering sebanyak 22 responden (22%), jarang sebanyak 1 responden (1%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%).Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan memakai seragam kantor dengan baik, artinya karyawan

berusaha memakai seragam kantor dengan baik, meskipun ada sebagian responden yang menjawab sering itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 476 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{476}{5 \times 100} \times 100\% = 94,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya memakai seragam kantor dengan baik adalah 94,6% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Saya siap menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	67	335	67
2.	Sering	4	23	92	23
3.	Jarang	3	6	18	6
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	3	3	3
Jumlah			100	450	100
Total tanggapan responden			90%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 67 responden (67%), sering sebanyak 23 responden (23%), jarang sebanyak 6 responden (6%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 3 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan siap menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut. masih ada yang jarang, pernah dan tidak pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 450 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{450}{5 \times 100} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya siap menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

d. Peraturan Melakukan Pekerjaan

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan ketelitian dalam bekerja.”

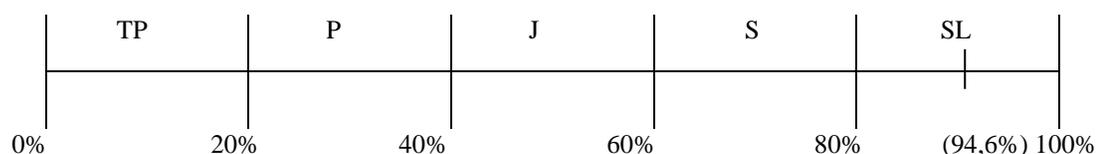
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	76	380	76
2.	Sering	4	22	88	22
3.	Jarang	3	1	3	1
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	473	100
Total tanggapan responden			94,6%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 76 responden (76%), sering sebanyak 22 responden (22%), jarang sebanyak 1 responden (1%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah setuju yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan ketelitian dalam bekerja, masih ada yang jarang dengan pernyataan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 473 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{473}{5 \times 100} \times 100\% = 94,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan ketelitian dalam bekerja adalah 94,6% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	SkorTotal	Persentase(%)
1.	Selalu	5	71	355	71
2.	Sering	4	26	104	26
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
	Jumlah		100	467	100
	Total tanggapan responden				93,4%

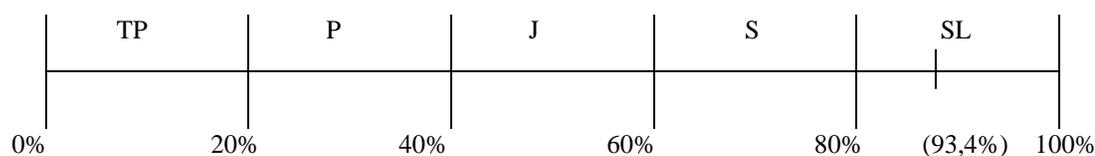
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 71 responden (71%), sering sebanyak 26 responden (26%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan ketelitian dalam bekerja, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 467 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{467}{5 \times 100} \times 100\% = 93,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien adalah 93,4% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha bekerja dengan hati-hati dalam melakukan pekerjaan tetap sesuai dengan aturan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	77	385	77
2.	Sering	4	22	88	22
3.	Jarang	3	1	3	1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	476	100
Total tanggapan responden			95,2%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 77 responden (77%), sering sebanyak 22 responden (22%), jarang sebanyak 1 responden (1%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien masih ada yang jarang dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 476 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{476}{5 \times 100} \times 100\% = 95,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien adalah 95,2% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

e. peraturan pegawai

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bersedia diberikan tambahan pekerjaan apabila perusahaan membutuhkannya.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	65	325	65
2.	Sering	4	25	100	25
3.	Jarang	3	7	21	7
4.	Pernah	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	452	100
Total tanggapan responden			90,4%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

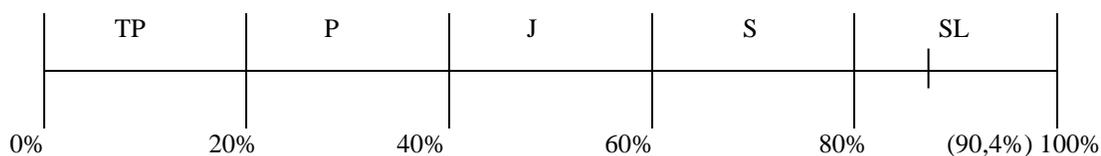
Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 65 responden (325%), sering sebanyak 25 responden (25%), jarang sebanyak 7 responden (7%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 3 responden (3%), dan tidak yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 452 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{452}{5 \times 100} \times 100\% = 90,4\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya bersedia diberikan tambahan pekerjaan apabila perusahaan membutuhkannya adalah 90,4% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	72	360	72
2.	Sering	4	27	10	27
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	372	100
Total tanggapan responden			74,4%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

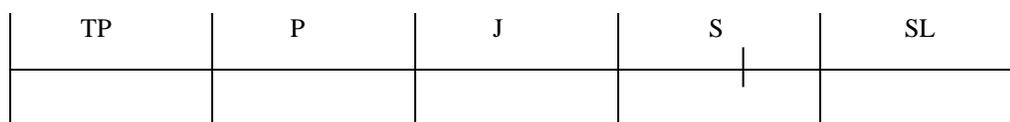
Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 72 responden (72%), selalu sebanyak 27 responden (27%), jarang sebanyak 0 responden (0%), pernah sebanyak 1 responden (1%) jawaban terendah jarang sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan, masih ada yang pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 372 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{372}{5 \times 100} \times 100\% = 74,4\%$$



0% 20% 40% 60% (74,4 %) 80% 100%

Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan adalah 74,4% yang menunjukkan bahwa responden Sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	74	370	74
2.	Sering	4	22	88	22
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	1	1	1
Jumlah			100	467	100
Total tanggapan responden			93,4%		

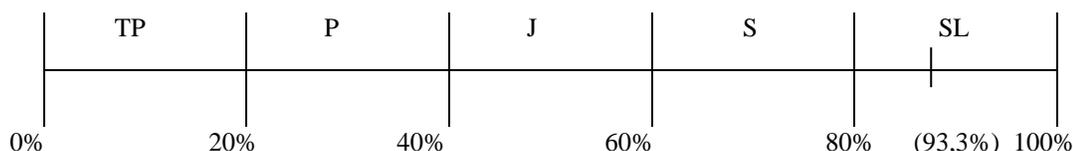
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 74 responden (74%), seering sebanyak 22 responden (22%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah sebanyak 1 Responden (1%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan, masih ada yang jarang, pernah dan tidak pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 467 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{467}{5 \times 100} \times 100\% = 93,3\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan 94,4% yang menunjukkan bahwa responden Selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	Kehadiran : 1. Saya berusaha tepat waktu sesuai peraturan perusahaan. 2. Saya harus mengisi daftar hadir sebelum beroperasinya perusahaan tersebut. 3. Saya menerima sanksi /konsekuensi atas ketidakhadiran.	472 477 465	94,4% 95,4% 93%	94,26%
2.	Waktu Kerja : 4. Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. 5. Saya tidak pernah datang terlambat sebelum perkerjaan dimulai. 6. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.	425 451 478	85% 90,2% 95,6%	90,26%
3.	Peraturan Berpakaian : 7. Saya memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety. 8. Saya memakai seragam kantor dengan baik. 9. Saya siap menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.	473 476 450	94,6% 95,2% 90%	93,26%
4.	Peraturan Melakukan Pekerjaan : 10. Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik – baiknya dengan ketelitian dalam ekerja. 11. Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien. 12. Saya berusaha bekerja dengan hati-hati dalam melakukan	473 467	94,6% 93,4%	94,40%

	pekerjaan tetap sesuai dengan aturan.	476	95,2%	
5.	Peraturan pegawai			
	13.Saya bersedia diberikan tambahan pekerjaan apabila perusahaan membutuhkannya.	452	90,4%	
	14. saya berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan.	372	74,4%	
	15. saya mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan	467	93,4%	86,06%
	Rata-rata hasil total tanggapan responden	91,6%		

Sumber : Data diolah tahun 2021

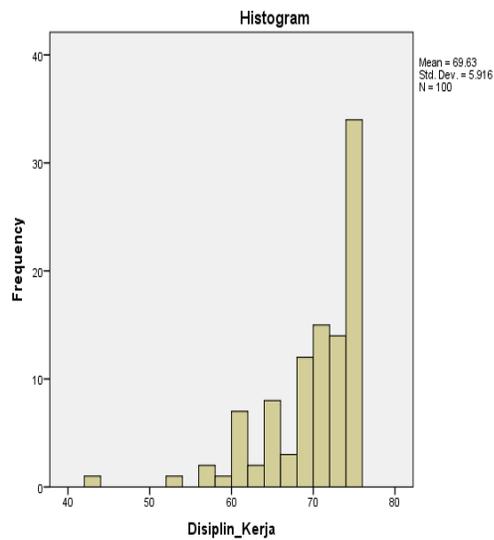
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel disiplin kerja yakni sebesar 91,6%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan pegawai. Nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator peraturan melakukan pekerjaan sebesar 94,40% dengan pernyataan “Saya berusaha bekerja dengan hati-hati dalam melakukan pekerjaan tetap sesuai dengan aturan.”.Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 86,06% yang ada pada indikator peraturan pegawai dengan pernyataan “Saya berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan”

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Disiplin Kerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.23 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		69.63
Std. Error of Mean		.592
Median		71.00
Mode		75
Std. Deviation		5.916
Variance		35.003
Range		32
Minimum		43
Maximum		75
Sum		6963

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Disiplin Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 69,63 dengan range 32 dan total skor sebesar 6963.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.2 Histogram Disiplin Kerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Disiplin_Kerja	100	32	43	75	6963	69.63	5.916	35.003
Valid N (listwise)	100							

Hasil tersebut menunjukkan rata-rata secara empirik disiplin kerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 69.63 dengan range 32 dan total skor 6.963

Untuk mengetahui Disiplin Kerja Karyawan pada Konveksi D&F Art, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69.63 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja Karyawan pada Konveksi D&F Art baik ($69.63 > 45$).

Tabel 4.24 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	69.63%	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.2 Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor.

Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art kurang baik, hal ini dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan yang kurang baik mengakibatkan kualitas kinerja karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor tidak maksimal, yang mengakibatkan menurunnya pelayanan tamu dan tingginya keluhan tamu. sehingga tidak tercapainya target hunian kamar setiap tahunnya yang disebabkan karena rendahnya kinerja karyawan Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) :

a. Target

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
----	------------	------	------------------	------------	---------------

1.	Selalu	5	68	340	68
2.	Sering	4	27	108	27
3.	Jarang	3	3	9	3
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	461	100
Total tanggapan responden			92,2 %		

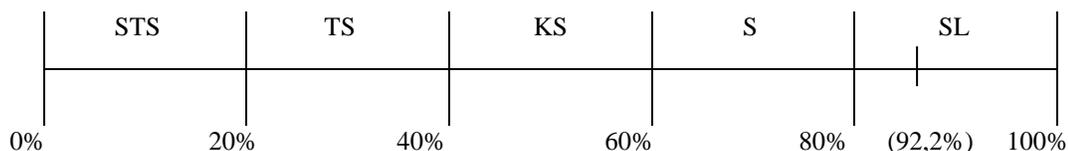
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 68 responden (68%), sering sebanyak 27 responden (27%), jarang sebanyak 3 responden (3%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 461 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{461}{5 \times 100} \times 100\% = 92,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha meningkatkan kuantitas kerja.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	73	365	73
2.	Sering	4	24	96	24
3.	Jarang	3	1	3	1
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	468	100

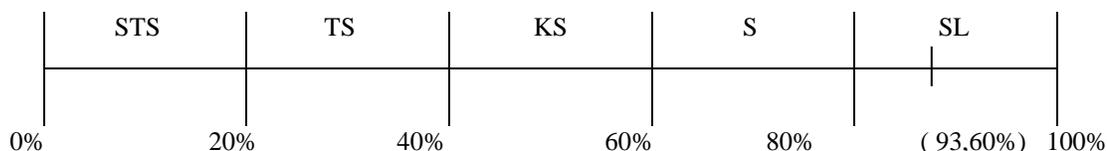
Total tanggapan responden	93,60%
----------------------------------	--------

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 73 responden (73%), sering sebanyak 24 responden (24%), jarang sebanyak 1 responden (1%), pernah sebanyak 2 responden (2%), dan jawaban terendah adalah, jarang 1 responden (1%) dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Karyawan berusaha meningkatkan kuantitas kerja, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 468 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{468}{5 \times 100} \times 100\% = 93,60\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan berusaha meningkatkan kuantitas kerja adalah 93,60% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	67	335	67
2.	Sering	4	30	120	30
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	463	100
Total tanggapan responden			92,6%		

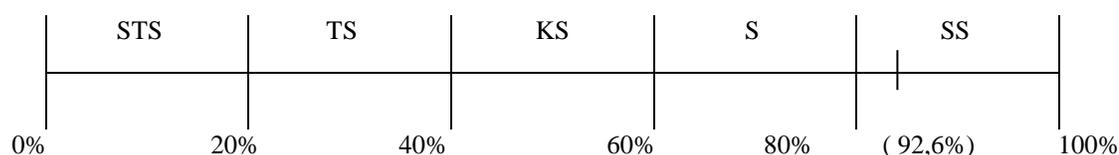
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 67 responden (67%), sering sebanyak 30 responden (30%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini

menunjukkan bahwa hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 463 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 53} \times 100\% = 92,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

b. Kualitas

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa proses ketetapan, ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan.”

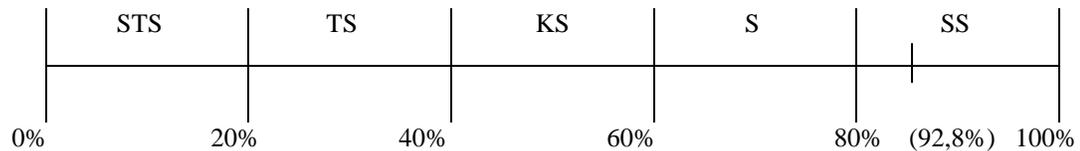
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	68	340	68
2.	Sering	4	29	116	29
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	464	100
Total tanggapan responden			92,8%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 68 responden (68%), sering sebanyak 29 responden (29%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa proses ketetapan, ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 464 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{464}{5 \times 100} \times 100\% = 92,8\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan merasa proses ketetapan, ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan adalah 92,8% yang menunjukkan bahwa responden sangat selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu mengerjakan hasil yang maksimal.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	75	375	75%
2.	Sering	4	22	88	22%
3.	Jarang	3	2	6	2%
4.	Pernah	2	1	2	1%
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	471	100
Total tanggapan responden			94,2%		

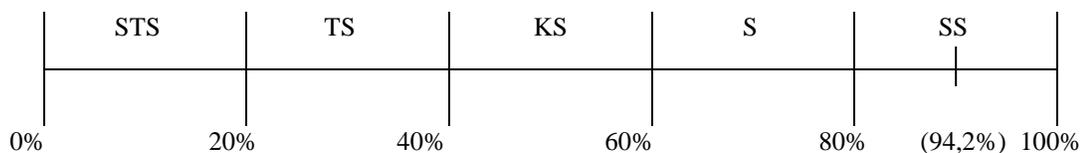
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 75 responden (75%), sering sebanyak 22 responden (22%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan Karyawan mampu mengerjakan hasil yang maksimal, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 471 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{471}{5 \times 100} \times 100\% = 94,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan merasa proses ketetapan, ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan adalah 94,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan.”

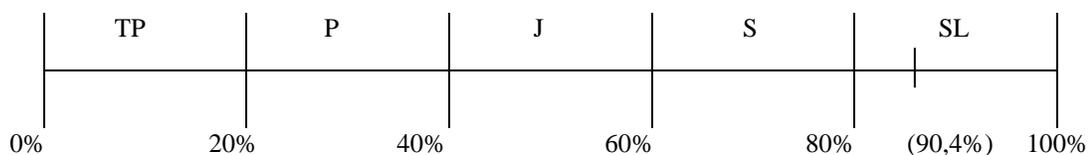
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	60	300	60
2.	Sering	4	34	136	34
3.	Jarang	3	4	12	4
4.	Pernah	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	452	100
Total tanggapan responden			90,4%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 60 responden (60%), sering sebanyak 34 responden (34%), jarang sebanyak 4 responden (4%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 452 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 53} \times 100\% = 90,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan merasa proses ketetapan,

ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan adalah 90,4% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

c. Waktu Penyelesaian

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berinisiatif mencari metode yang tepat untuk pekerjaanya.”

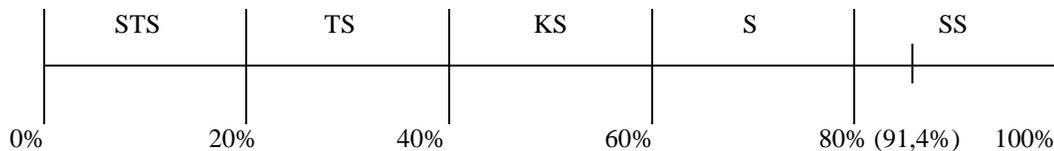
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	61	305	61
2.	Sering	4	36	144	36
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	1	2	1
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	457	100
Total tanggapan responden			91,4%		

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 61 responden (61%), sering sebanyak 36 responden (36%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 1 responden (1%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan Karyawan berinisiatif mencari metode yang tepat untuk pekerjaanya, masih ada yang jarang dan pernah dengan pernyataan tersebut. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 457 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{457}{5 \times 100} \times 100\% = 91,4\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai hubungan komunikasi dengan rekan sekerja jarang terhambat adalah 91,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari jam waktu yang telah ditentukan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	65	325	65
2.	Sering	4	33	132	33
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	463	100
Total tanggapan responden			92,6%		

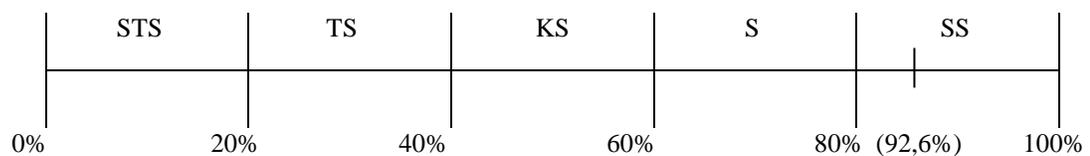
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 65 responden (65%), sering sebanyak 33 responden (33%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari jam waktu yang telah ditentukan, masih ada yang jarang dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 463 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{463}{5 \times 100} \times 100\% = 92,6\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari jam waktu yang telah ditentukan adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden selalu dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan tabel Responden Mengenai “Karyawan telah menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan perusahaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	72	360	72
2.	Sering	4	27	108	27
3.	Jarang	3	1	3	1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	471	100
Total tanggapan responden			94,2%		

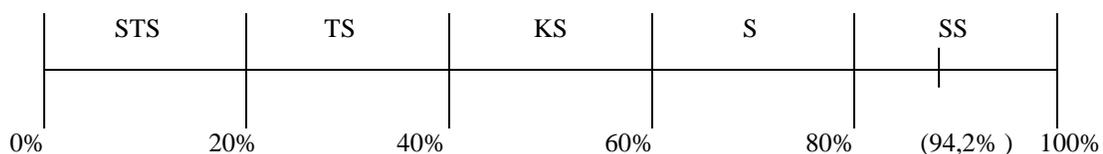
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 72 responden (72%), sering sebanyak 27 responden (27%), jarang sebanyak 1 responden (1%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan karyawan telah menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan perusahaan, masih ada yang jarang dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 471 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{471}{5 \times 100} \times 100\% = 94,2\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan telah menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan perusahaan adalah 94,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Taat Asas

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan berusaha menghasilkan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	66	330	66
2.	Sering	4	32	128	32
3.	Jarang	3	2	6	2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	458	100
Total tanggapan responden			91,6%		

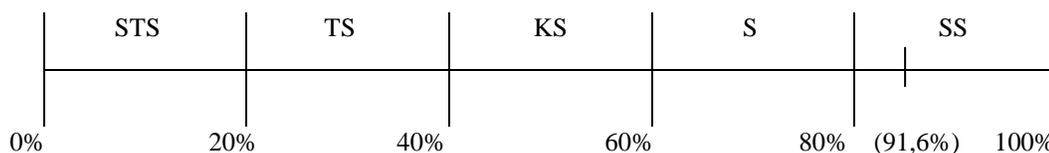
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 66 responden (66%), sering sebanyak 32 responden (32%), jarang sebanyak 2 responden (2%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan karyawan berusaha menghasilkan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, masih ada yang jarang dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 458 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{458}{5 \times 100} \times 100\% = 91,6\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan berusaha menghasilkan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan adalah 91,6% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan SOP”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase(%)
1.	Selalu	5	63	315	63
2.	Sering	4	36	144	36
3.	Jarang	3	1	3	1%
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			100	462	100
Total tanggapan responden			92,4%		

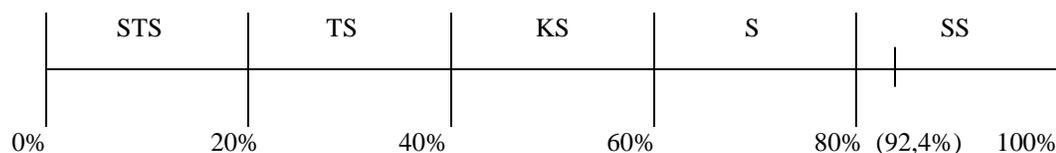
Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 63 responden (63%), sering sebanyak 36 responden (36%), jarang sebanyak 1 responden (1%), jawaban terendah adalah pernah sebanyak 0 responden (0%), dan tidak pernah yaitu sebanyak 0 Responden (0%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan karyawan bekerja sesuai dengan SOP, masih ada yang jarang dengan pernyataan tersebut.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 462 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{462}{5 \times 100} \times 100\% = 92,4\%
 \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan bekerja sesuai dengan SOP adalah 92,4% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (pertanyaan)	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1.	Target: 1. Karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan. 2. Karyawan berusaha meningkatkan kuantitas kerja. 3. Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.	461 468 463	92,2% 93,60% 92,6%	92,80%
2.	Kualitas: 4. Karyawan merasa proses ketetapan, ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan. 5. Karyawan mampu mengerjakan hasil yang maksimal. 6. Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan.	464 471 452	92,8% 94,2% 90,4%	92,46%
3.	Waktu Penyelesaian: 7. Karyawan berinisiatif mencari metode yang tepat untuk pekerjaanya 8. Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari jam yang ditentukan. 9. Karyawan telah menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan perusahaan.	457 463 471	91,4% 92,6% 94,2%	92,73%
4.	Taat Asas: 10. Karyawan berusaha menghasilkan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. 11. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP.	458 462	91,6% 92,4%	92,66%

	Rata – rata total tanggapan responden	92,66%
--	---------------------------------------	--------

Sumber : Data diolah tahun 2021

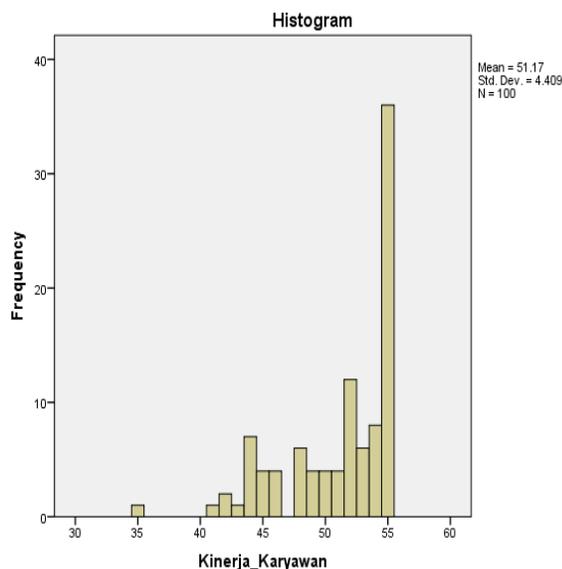
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni sebesar 92,66%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator target sebesar 92,80% dengan pernyataan” karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan”. Sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 92,46% yang ada pada indikator kualitas dengan pernyataan “Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan”.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.37 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		51.17
Std. Error of Mean		.441
Median		52.50
Mode		55
Std. Deviation		4.409
Variance		19.435
Range		20
Minimum		35
Maximum		55
Sum		5117

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 51.17 dengan range 20 dan total skor sebesar 51.17.



Sumber : Output SPSS 23

Gambar 4.3 Histogram Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja_Karyawan	100	20	35	55	5117	51.17	4.409	19.435
Valid N (listwise)	100							

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata secara empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 51.17 dengan range 20 dan total skor 51.17.

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2}$$

(Azwar, 2013)

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{1(11) + 5(11)}{2} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 51.17 dan skor rata-rata teoritik sebesar 33. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art cukup baik ($51.17 > 33$).

Tabel 4.38 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	51.17%	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

4.3.2 Analisis Koefisien Kolerasi

Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman*, analisis koefisien determinasi (kd), Uji hipotesis koefisien korelasi dengan 100 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *sumber* SPSS 23 mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

1. Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 4.39 Hasil Korelasi Rank Spearman Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

			Correlations	
			Disiplin_kerja	Kinerja_karyaw an
Spearman's rho	Disiplin kerja	Correlation Coefficient	1.000	.782**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.782**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan spss diatas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai *correlation coefficient* (koefisien kolerasi) sebesar 0,770 yang artinya dimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art ini ada dalam kategori kuat.

Tabel 4.40 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,782%	Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,770\%$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,782^2 \times 100 \% \\ &= 61,15 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $\text{KD} = 61,15\%$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $61,15\%$ dan sisanya sebesar 38.85% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Disiplin Kerjadengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerjadengan Kinerja Karyawan.

b. Menentukan nilai t table

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $100-2= 98$

$$\begin{aligned} \text{Rumus} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,782 \sqrt{100-2}}{\sqrt{1-0,61,15}} \\ &= \frac{0,782 (8)}{\sqrt{0,38.85}} \end{aligned}$$

$$= \frac{6,25}{0,6232}$$

$$t_{hitung} = 10,028$$

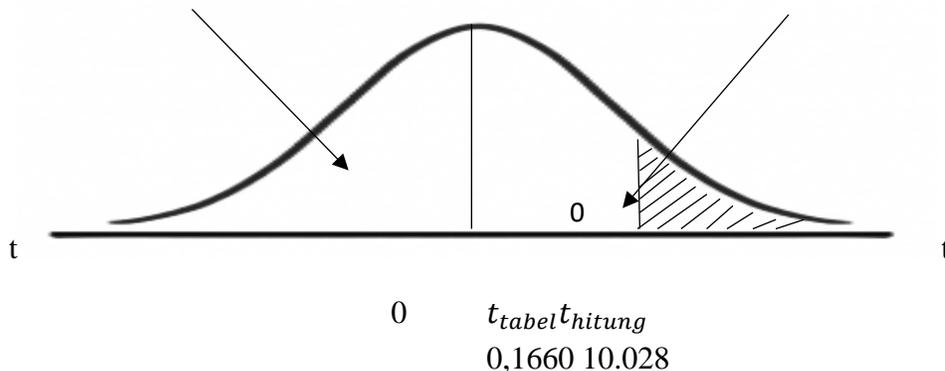
c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $100-2 = 98$ maka diperoleh t tabel sebesar $= 0,1660$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah 10,028 dan t_{tabel} adalah 0,1660 Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,028 > 0,1660$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor.

Daerah Penerimaan H_0

Daerah Penerimaan H_a



Gambar 4.4 Kurva Uji Hipotesis

4.3.4 Hubungan Fungsional antara variabel Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

$$\hat{Y} = a + bX$$

Tabel 4.41 Hasil hubungan fungsional antara variabel x dan y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.913	3.772		3.158	.002
	Kinerja_Karyawan	1.128	.073	.840	15.356	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja
Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $10,028 > 0,1660$, artinya tolak H_0 dan terima H_a jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara disiplin

kerja dengan kinerja karyawan pada konveksi D&F ART, dan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan hubungan fungsional $\hat{Y} = 11,913 + 0,840X$. setiap kenaikan satu-satuan pada X maka menyebabkan kenaikan 0,840 satuan pada Y.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 100 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,782, hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor dan koefisien determinasi sebesar 61,51% sedangkan sisanya 38,85% dijelaskan oleh faktor lain diluar disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,25%, dengan skor rata-rata empiric sebesar 69.63 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $69.63 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 61-80 sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan disiplin kerjan pada konveksi D&F Art adalah baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator peraturan melakukan pekerjaan dengan persentase sebesar 94,40%, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator peraturan berpakaian dengan persentase 66,26%, dengan hasil tersebut maka perusahaan harus lebih ditingkatkan kembali terutama dalam peraturan berpakaian karena peraturan berpakaian sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,66%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 51.17 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $51.17 > 33$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval 41-60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan kinerja karyawan pada konveksi D&F Art adalah cukup baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator target dengan persentase sebesar 92,80%, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas dengan persentase 92,46%, dengan hasil tersebut maka perusahaan lebih meningkatkan kembali pada kualitas karena kualitas merupakan hasil dari kerja perusahaan.

Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara variabel X dan Y adalah $Y = 11,913 + 0,840X$ dengan nilai $r = 0,782$ $R(\text{Koefisien determinasi}) = 61,15$. Nilai koefisien korelasi 0,782 di klasifikasi sebagai “ kuat”, nilai KD sebesar 61,15 memiliki arti bahwa

61,15% variabel X dengan menjelaskan hubungan di variabel Y, dengan sisanya tidak diteliti. fungsi $Y = 11,913 + 0,840X$ memiliki arti bahwa dengan kenaikan satu satuan pada variabel X (Disiplin) menyebabkan kenaikan 0,840 pada variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa disiplin kerja merupakan hal penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten Bogor, setiap karyawan memiliki tingkat disiplin berbeda-beda dalam bekerja.

Hal tersebut diperkuat oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Vivi Kurniawati Rahayu (2019) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Serena Indopangan Industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Tia Widya Nanda (2019) dengan penelitian yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian produksi tangka air pada PT. Cidas Supra Metalindo. Hasil penelitian memiliki hubungan yang sangat kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kabupaten. Bogor. Maka penulis memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 91,6%, sedangkan untuk skor rata-rata empiric adalah $69,63 > 45$ artinya bahwa disiplin kerja pada Konveksi D&F Art adalah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 92,66%, sedangkan untuk skor rata-rata empiric adalah $51,17 > 33$ artinya bahwa disiplin kerja pada Konveksi D&F Art adalah cukup baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan:

1. Variabel pada X Disiplin Kerja terdapat kelemahan pada indikator peraturan berpakaian saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan kembali karyawan yang tidak melaksanakan peraturan pegawai perusahaan harus diberikan sanksi atas ketidakpatuhan peraturan tersebut agar karyawan tidak mengulanginya.
2. Variabel pada Y Kinerja Karyawan terdapat kelemahan pada indikator kualitas saran yang dapat diberikan karyawan harus lebih cepat dalam menghasilkan target karena jika target terpenuhi maka kualitas dalam perusahaan sangat baik, dan juga perusahaan harus lebih memperhatikan lagi karyawan yang tidak melaksanakan target yang diberikan oleh perusahaan, jika tidak dapat melaksanakannya perusahaan memberikan sanksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Perlu penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda dengan logis peneliti harus menambahkan hasil ilmu penerapan hubungan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'aruf, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*.
Riau: Zanafa Publishing
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian: Yogyakarta*. Pustaka Belajar
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga., Bandung
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.
Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Edwin B Flippo, 2012. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi.
VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: penerbit PT Bumi Askara.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
Jakarta: Bumi Askara
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Definisi dan Konsep)*.
Yogyakarta: CV.ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke
duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pacitti. (2011). *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline*. Journal of
Business & Economic Research.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, LijanPoltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno,2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal Rivai,2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke tujuh. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Jurnal:
- Rahayu, Sri. (2015) *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Nafsindo Medan*. Skripsi Universitas Medan Area.
- Rahayu, kurniawarti, vivi. (2019) *Hubungan Disiplon Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Serena Indopangan Industri*. Skripsi Universitas Pakuan
- Nanda, Widya, Tia. (2019) *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan bagian produksi tangka air pada PT. Cidas Supra Metalindo*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Putra, Hermawan, Karyadi, Win. (2017) *Hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem Bogor*. Skripsi Universitas Pakuan
- Puspita, Dewi, Dian (2018). *Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT.Krakatau Steel*. Skripsi Universitas Pakuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sherin Oktavia
Alamat : Kp. Rancasari rt 02/04 Desa Pasirgaok
Kec. Rancabunggur
Kab. Bogor kode pos 16130
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 02 Oktober 1998
Umur : 22 tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN CIHELEUT
• SMP : SMPN 1 RANCABUNGGUR
• SMA : SMK YKTB 2 BOGOR
• Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, 08 Mei 2020
Peneliti

(Sherin Oktavia)

LAMPIRAN

KUESIONER

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI D&F ART PERCETAKAN DAN SABLON KABUPATEN BOGOR

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Konveksi D&F Art

Dengan Hormat,

Dengan segala kerendahan hati saya sampaikan kuesioner ini kepada Bapak/Ibu disertai permohonan maaf karena kehadiran kuesioner ini akan mengganggu waktu kerja dan istirahat Bapak/Ibu.

Tujuan penyebaran kuesioner ini adalah semata-mata berkaitan dengan kegiatan akademisi untuk mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor”. Maka adapun jawaban responden atas setiap butir pertanyaan kuesioner ini bersifat rahasia, pribadi, terbatas dan tidak dipublikasi.

Demikian atas kerjasama dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya.

A. Data Responden

Jenis Kelamin	: a. Laki-laki	b. Perempuan	
Usia	: a. 20-30 th	b. 31-40 th	c. 41-45 th
Pendidikan Terakhir	: a. SMP	b.SMA	c.SMK
Status	: a. Menikah	b. Belum Menikah	

B. Pernyataan Mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Konveksi D&F Art Percetakan dan Sablon Kab. Bogor.

- Berilah tanda silang (X) untuk jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling obyektif dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu.
- Dimohon Bapak/Ibu dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
- Setiap jawaban pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu:

S	= Selalu
S	= Sering
J	= Jarang
P	= Pernah
TP	= Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN DISIPLIN KERJA (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Kehadiran	SL	S	J	P	TP
1.	Saya harus datang tepat waktu sesuai peraturan perusahaan.					
2.	Saya harus mengisi daftar hadir sebelum beroperasinya perusahaan tersebut.					
3.	Saya menerima sanksi/konsekuensi atas ketidakhadiran.					
	Waktu Kerja					
4.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.					
5.	Saya tidak pernah datang terlambat sebelum pekerjaan dimulai.					
6.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	Peraturan Berpakaian					
7.	Saya memakai pakaian dan peralatan kerja dengan safety.					
8.	Saya memakai seragam kantor dengan baik.					
9.	Saya siap menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut.					
	Peraturan Melakukan Pekerjaan					
10.	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik – baiknya denganketelitian dalam bekerja.					
11.	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
12.	Saya berusaha bekerja dengan hati – hati dalam melakukan pekerjaan tetap sesuai dengan aturan.					
	Peraturan Pegawai					
13.	Saya bersedia diberikan tambahan pekerjaan apabila perusahaan membutuhkannya.					

14.	Saya berusaha taat pada peraturan yang ditetapkan.					
15.	Saya mampu bekerja sama dengan team dalam mengerjakan pekerjaan.					

DAFTAR PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	SL	S	J	P	TP
	Target					
1.	Karyawan merasa proses dalam bekerja sudah sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.					
2.	Karyawan berusaha meningkatkan kuantitas kerja.					
3.	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
	Kualitas					
4.	Karyawan merasa proses ketetapan, ketelitian dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan perusahaan.					
5.	Karyawan mampu mengerjakan hasil yang maksimal.					
6.	Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target perusahaan.					
	Waktu Penyelesaian					
7.	Karyawan berinisiatif mencari metode yang tepat untuk pekerjaannya.					
8.	Karyawan berusaha untuk tidak menunda pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tidak lebih dari jam waktu yang telah ditentukan.					
9.	Karyawan telah menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditukan perusahaan.					
	Taat Asas					
10.	Karyawan berusaha menghasilkan hasil kerja yang memuaskan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.					
11.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP					

5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	4	5	3	4	5	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	1	43
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	65
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	65
4	4	3	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	65
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	64
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	73
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	71
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	69
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

2. Kinerja Karyawan (Varibel Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	2	2	5	4	5	4	5	5	3	5	42
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	4	3	3	5	4	4	5	3	4	5	43
5	5	4	2	2	2	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54

5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	52
5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	49
3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	52
4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	50
4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	41
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	52
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	52
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	45
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	2	3	5	3	3	5	4	1	4	3	35
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46

5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	52



D&F Art Konveksi

Percetakan Dan Sablon

Alamat : Kp. Cigarung RT 11 / 04 Desa kalong 1 Kecamatan leuwisadeng Kabupaten Bogor

SURAT KETERANGAN RISET

Kepada

Yth.

Pimpinan D&F Art konveksi percetakan dan sablon

Di tempat

Dengan Ini Menerangkan Bahwa

Nama : Sherin Oktavia

Npm : 0221116067

Alamat : Kp. Rancasari Rt 02?04 Desa Pasir Gaok Kec. Rancabubngur Kab. Bogor

Asal Kampus : Universitas Pakuan

Program Study : S-1 Manajemen

Bahwa Yang Bersangkutan Telah Melakukan Kegiatan Penelitian Pada D&F Art Konveksi Percetakan Dan Sablon , Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Pengajuan Skripsi

Demikian Surat Keterangan Ini Kami Buat Dengan Sebenarnya

BOGOR, 6 OKTOBER 2020

HORMAT KAMI

DENI PURWANTO

3. Output SPSS 23

Hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	64.91	31.315	.570	.876
X2	64.98	30.262	.565	.876
X3	65.38	30.985	.281	.897
X4	64.94	31.047	.580	.875
X5	65.13	30.215	.541	.877
X6	64.85	31.543	.625	.875
X7	64.90	30.939	.671	.873
X8	64.87	31.266	.699	.873
X9	65.13	28.720	.573	.877
X10	64.90	30.818	.665	.873
X11	64.96	31.170	.552	.877
X12	64.87	31.306	.690	.873
X13	65.11	30.362	.486	.880
X14	64.93	30.450	.743	.870
X15	64.96	30.766	.512	.878

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil uji reliabilitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	46.56	15.784	.625	.885
Y2	46.47	15.747	.707	.880
Y3	46.54	15.887	.695	.881
Y4	46.53	16.312	.598	.886
Y5	46.46	16.150	.666	.882
Y6	46.65	15.301	.698	.880
Y7	46.59	17.254	.375	.900
Y8	46.53	16.393	.654	.883

Y9	46.49	15.788	.688	.881
Y10	46.53	16.454	.639	.884
Y11	46.35	17.482	.518	.891

Sumber: Output SPSS, 2021

Hasil Hubungan fungsional antara Variabel X dan Variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.703	3.222

a. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2447.967	1	2447.967	235.811	.000 ^b
	Residual	1017.343	98	10.381		
	Total	3465.310	99			

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.913	3.772		3.158	.002
	Kinerja_Karyawan	1.128	.073	.840	15.356	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja