



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT IWON APAREL INDONESIA**

Skripsi

Dibuat oleh :

Ita Purnama Sari

021116378

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JULI 2021



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT IWON APAREL INDONESIA**

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
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

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

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PT IWON APAREL INDONESIA

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Kamis, Tanggal :

01/ Juli/ 2021

Ita Purnama Sari

021116378

Menyetujui,

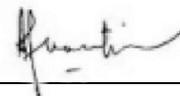
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Radjab Tampubolon)



Ketua Komisi Pembimbing
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE., MM)



ABSTRAK

ITA PURNAMA SARI. 021116378. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja karyawan Pada PT Iwon Apanel Indonesia. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing KETUT SUNARTA dan Anggota Komisi Pembimbing NINA SRI INDRAWATI. 2021.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT Iwon Apanel Indonesia.

Penelitian mengenai Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan PT Iwon Apanel Indonesia dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian Explanatory Survey. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia memiliki hubungan yang positif dan signifikan, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia dengan koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,762 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 58,05% sedangkan sisanya sebesar 41,95% dipengaruhi oleh faktor lain di luar disiplin kerja, dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($10,665 \geq 1,665$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia. .

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.*

© 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 menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan 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.

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Puji syukur mari kita panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat atau proses yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan pada jenjang Studi Strata Satu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE.,MM. Selaku Sekretaris Progra Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
6. Para Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh Staf Tata Usaha dan Petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Seluruh staf dan karyawan PT Iwon Apanel Indonesia yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.
9. Bapak Sobari dan Ibu Inah Warsinah, kedua orang tua saya yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat dan doa'nya.
10. Teman – teman kelas J Manajemen angkatan 2016 dan teman – teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan proposal ini.
11. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa ini masih jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun diharapkan demi karya yang lebih baik dimasa mendatang. Harapan penulis, semoga skripsi ini membawa manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya.

Bogor, 18 Juni 2021

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Praktis	8
1.4.2 Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	13
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	14
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	15
2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	16
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	20

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.4 Penelitian Sebelumnya	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Unit Analisis	30
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	31
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data	33
3.7 Uji Kualitas Data.....	34
3.7.1 Uji Validitas	34
3.7.2 Uji Reliabilitas	35
3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	36
3.8.2 Analisis Kuantitatif	37
3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman.....	37
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	37
BAB IV HASIL PENELITIAN	39
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Iwon Apanel Indonesia.....	39
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	40
4.1.3 Visi dan Misi PT Iwon Apanel Indonesia.....	44
4.2 Profile Responden	44
4.3. Pembahasan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia	47
4.3.1 Disiplin Kerja PT Iwon Apanel Indonesia.....	47
4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia	60

4.3.3 Analisis Dari Variabel Yang Diteliti Di Lokasi Penelitian.....	72
4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	72
4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi.....	73
4.3.3.3 Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi	73
4.4 Pembahasan.....	74
4.4.1 Disiplin Kerja pada PT Iwon Apanel Indonesia	74
4.4.2 Kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia	75
4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Simpulan	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	79
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Daftar Jumlah Karyawan bagian produksi PT Iwon Apanel Indonesia	2
Tabel 1.2 : Data ketidakhadiran Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia 2017	2
Tabel 1.3 : Data ketidakhadiran Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia 2018	3
Tabel 1.4 : Data ketidakhadiran Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia 2019	3
Tabel 1.5 : Surat Peringatan Kerja (SP) PT Iwon Apanel Indonesia 2018-2019	5
Tabel 1.6 : Standar Nilai Kinerja	6
Tabel 1.7 : Data kinerja PT Iwon Apanel Indonesia Selama tahun 2017 – 2019.....	6
Tabel 2.1 : Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 : Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2 : Instrumen Skala Likert.....	34
Tabel 3.3 : Kriteria Uji Reliabilitas.....	36
Tabel 3.4 : Koefisien Korelasi dan Tafsirnya	37
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Menurut Usia.....	45
Tabel 4.3 : Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
Tabel 4.4 :Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Disiplin kerja	
Tabel 4.5 :Tanggapan Responden “Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”	48
Tabel 4.6 : Tanggapan Responden “ Selalu datang tepat waktu saat bekerja”	49
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden “ Jam istirahat dan jam pulang kerja saya selalu sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan”	49
Tabel 4.8 : Tanggapan Responden “ Selalu teliti dalam bekerja”.....	50
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden “ Selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja”	51
Tabel 4.10 : Tanggapan Responden “ Selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan”	52
Tabel 4.11 : Tanggapan Responden “ Bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai”.....	53
Tabel 4.12 : Tanggapan Responden “ Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan”	53
Tabel 4.13 : Tanggapan Responden “ Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.”.....	54
Tabel 4.14 : Tanggapan Responden “ Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan.”	55
Tabel 4.15 : Tanggapan Responden “ Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.”	56

Tabel 4.16 : Tanggapan Responden “ Selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.”	56
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden “ Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja.”	57
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden “ Selalu bersikap sopan diperusahaan”	58
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden “ Selalu berpakaian rapih dan sopan saat bekerja”	59
Tabel 4.20 : Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja	59

Kinerja Karyawan

Tabel 4.21 : Tanggapan Responden “ Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”	61
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden “Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan”	62
Tabel 4.23 : Tanggapan Responden “ Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin”	62
Tabel 4.24 : Tanggapan Responden “ Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan,”	63
Tabel 4.25 : Tanggapan Responden “ Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”	64
Tabel 4.26 : Tanggapan Responden “ Cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”	65
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden “ Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”	66
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden “ Saya selalu menyimpan hasil pekerjaan dengan baik,”	66
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden “ Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan.”	67
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden “ Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.”	68
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden “ Datang dan pulang tepat waktu.”	69
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden “ Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.”	70
Tabel 4.33 : Tanggapan Responden “ Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan,.”	70
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden “ Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”	71
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden “ Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan.”	72
Tabel 4.39 : Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.40 : Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	74
Tabel 4.41 : Nilai Interval Koefisien	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Grafik ketidakhadiran Karyawan pada PT. Iwon Apanel Indonesia Tahun 2017-2019	4
Gambar 1.2 : Grafik Surat Peringatan Kerja (SP) PT Iwon Apanel Indonesia	6
Gambar 2.1 : Konstalasi Penelitian	29
Gambar 3.1 : Pengujian Koefisien Korelasi.....	38
Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT Iwon Apanel Indonesia	41
Gambar 4.2 : Jenis Kelamin Responden	45
Gambar 4.3 : Karakteristik Usia Responden.....	46
Gambar 4.4 : Pendidikan Terakhir Responden	46
Gambar 4.5 : Lama Bekerja Responden	47
Gambar 4.6 : Kurva Pengujian Hipotesis.....	76

LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	81
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian.....	82
Lampiran 3 Kuesioner.....	82
Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	84
Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	93
Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Disiplin kerja	94
Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	95
Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	96
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	97
Lampiran 10 Analisis Koefisien Korelasi	98
Lampiran 11 Rtabel	99
Lampiran 12 Ttabel	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal, sebagaimana diketahui bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang cukup sentral dalam rangka mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran yang ada dalam organisasi (perusahaan), sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan dapat menunjukkan suatu kinerja yang terbaik yang dapat ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan dari perusahaan maupun atasan dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bahwa salah satu indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan adalah frekuensi kehadiran. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin tinggi frekuensi ketidakhadirannya maka semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bukan hanya tentang kehadiran saja tetapi mengenai aturan waktu kerja yaitu datang tepat waktu dan pulang kerja, peraturan berpakaian yaitu disiplin pada pakaian dan atribut serta menggunakan masker saat bekerja, peraturan melakukan pekerjaan yaitu Ketelitian dalam bekerja dan mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien, dan peraturan pegawai yang harus dipatuhi para karyawan.

Kabupaten Bogor merupakan salah satu daerah yang terkenal dengan banyaknya industri. Salah satu industri yang ada di kabupaten bogor adalah industri garment atau manufakture garment. Salah satu perusahaan garment yang terkenal di kabupaten Bogor adalah PT Iwon Apanel Indonesia yang terletak di Jl. Mayor Oking No.62A Ciriung Cibinong Bogor, Indonesia. PT Iwon Apanel Indonesia memproduksi Blouse Wanita, Blazer ,Baju seragam, dan Jaket.

Tabel 1.1 Daftar Jumlah Karyawan bagian produksi PT Iwon Apanel Indonesia

No	Keterangan	Jumlah (orang)
1	Desain Produk	3
2	Sample	4
3	Cutting	18
4	Sewing	42
5	Finishing	20
6	Kualiti Kontrol	12
7	Packing	8
Jumlah		107

Sumber : PT. Iwon Apanel Indonesia

Tabel 1.2 Data ketidakhadiran Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia 2017

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah ketidakhadiran (Orang)	Tingkat ketidakhadiran (%)
1	Januari	22	107	24	4,93
2	Februari	26	107	25	6,07
3	Maret	26	107	21	5,10
4	April	25	107	22	5,14
5	Mei	24	107	19	4,26
6	Juni	25	107	26	6,07
7	Juli	23	107	23	4,94
8	Agustus	24	107	18	4,03
9	September	25	107	19	4,43
10	Oktober	23	107	23	4,94
11	November	25	107	21	4,9

12	Desember	23	107	26	5,58
Rata-Rata					5,03

Sumber : PT. Iwon Aparel Indonesia

Tabel 1.3 Data ketidakhadiran Karyawan PT Iwon Aparel Indonesia 2018

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah ketidakhadiran (Orang)	Tingkat ketidakhadiran (%)
1	Januari	22	107	43	8,84
2	Februari	26	107	39	9,47
3	Maret	26	107	40	9,71
4	April	25	107	34	7,94
5	Mei	24	107	42	9,42
6	Juni	25	107	32	7,47
7	Juli	23	107	42	9,02
8	Agustus	24	107	41	9,19
9	September	25	107	39	9,11
10	Oktober	23	107	42	9,02
11	November	25	107	40	9,34
12	Desember	23	107	43	9,24
Rata-Rata					8,98

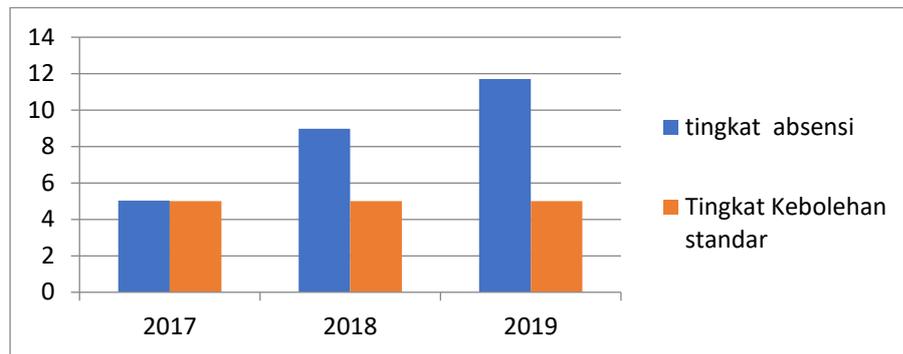
Sumber : PT. Iwon Aparel Indonesia

Tabel 1.4 Data ketidakhadiran Karyawan PT Iwon Aparel Indonesia 2019

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah ketidakhadiran (Orang)	Tingkat ketidakhadiran (%)
1	Januari	22	107	58	11,92
2	Februari	26	107	50	12,14
3	Maret	26	107	57	13,85
4	April	25	107	47	10,98
5	Mei	24	107	40	8,97
6	Juni	25	107	50	11,68
7	Juli	23	107	56	12,03
8	Agustus	24	107	53	11,88
9	September	25	107	44	10,28
10	Oktober	23	107	55	11,82
11	November	25	107	53	12,38
12	Desember	23	107	56	12,03
Rata-Rata					11,7

Sumber : PT. Iwon Apanel Indonesia

Sepanjang tahun 2017-2019 karyawan PT Iwon Apanel Indonesia yang berjumlah 107 orang di bagian produksi menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang fluktuatif. Toleransi absensi adalah batas diperbolehkannya karyawan tidak masuk kerja biasanya karena sakit dan kematian keluarga. Tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut dapat dilihat pada table di atas. Perhitungan tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{jumlah absensi}}{\text{jumlah karyawan} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$ (Hasibuan, Melayu SP, 2015:51).



Sumber: PT. Iwon Apanel Indonesia

Gambar 1.1 Grafik ketidakhadiran Karyawan pada PT. Iwon Apanel Indonesia Tahun 2017-2019

Tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia menunjukkan angka yang meningkat dari tahun ke tahun, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada tahun 2017 sebesar 5,03%, pada tahun 2018 sebesar 8,98%, dan pada tahun 2019 sebesar 11,70%. Tingkat ketidakhadiran ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 5%. Kondisi karyawan ini dapat diartikan bahwa perilaku karyawan tersebut tidak sesuai dengan disiplin kerja yang baik, karna tidak melaksanakan salah satu indikator disiplin kerja yaitu kehadiran. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

Tabel 1.5 Surat Peringatan Kerja (SP) PT Iwon Apanel Indonesia 2018-2019

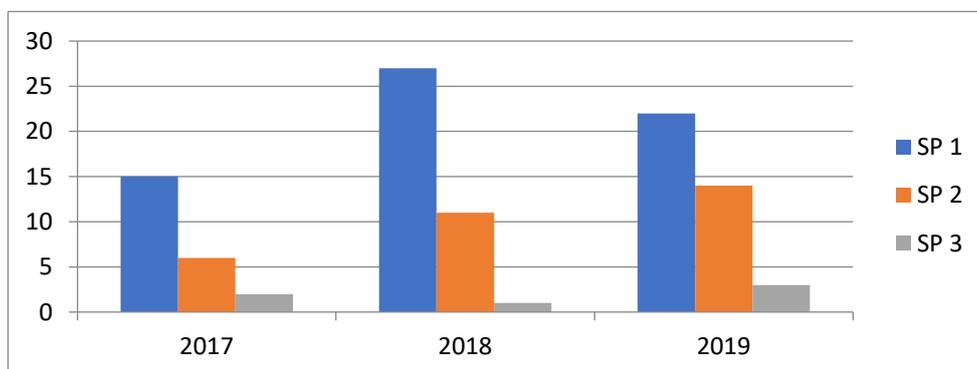
Bulan	Surat Peringatan Kerja (SP)								
	2018			2018			2019		
	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3
Januari	4	1	-	3	1	-	2	1	-
Februari		-	-	2	-	-	-	-	-
Maret	2	1	-	3	1	-	3	2	-
April	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Mei			-	4	2	-	3	2	1
Juni	2	1	1	1	1	-	4	2	-

Juli				5	2	1	3	3	1
Agustus	1	-	-	-	-	-	-	-	-
September	1	1	-	2	1	-	1	1	-
Oktober	1	1	-	3	1	-	4	2	1
November	2	1	1	2	-	-	-	-	-
Desember	1		-	2	2	-	2	1	-
Jumlah	15	6	2	27	11	1	22	14	3

Sumber : PT. Iwon Apanel Indonesia

Dapat diketahui surat peringatan untuk karyawan pada PT. Iwon Apanel Indonesia dari tahun 2017-2019 mengalami fluktuasi pada surat peringatan 1, surat peringatan 2 dan surat peringatan 3. Berdasarkan data diatas, surat peringatan 1 cenderung disiplin pada tahun 2017 dibandingkan tahun 2018 dan 2019 yaitu sebesar 15 surat peringatan 1, pada tahun 2018 sebesar 27 dan pada tahun 2019 turun menjadi 22 surat, tetapi untuk surat peringatan 2 mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 14 surat peringatan 2 dan sebelumnya sebesar 11 surat peringatan pada tahun 2018, dan 6 surat peringatan 2 pada tahun 2017, dan terjadi juga untuk surat peringatan 3 cenderung masih adanya karyawan yang melanggar sebesar 3 pada tahun 2019 sementara tahun 2018 hanya ada 1 surat peringatan 3, dan pada tahun 2017 terdapat 2 surat peringatan 1 pada karyawan, berdasarkan data tersebut bahwa karyawan masih belum disiplin.

Surat peringatan hanya akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Hal ini dilakukan untuk memberikan efek jera, dan juga mencegah karyawan lain untuk melanggar peraturan serupa. Pelanggaran kedisiplinan pada perusahaan dapat berupa pelanggaran ringan, sedang maupun berat, pelanggaran yang terjadi diperusahaan antara lain, ketidakhadiran karyawan berturut-turut, karyawan datang terlambat, jam istirahat yang terlalu lama, jam pulang yang terlalu cepat dari waktu yang telah ditentukan, tidak menggunakan masker, tidak menggunakan pakaian dan atribut saat bekerja, tidak teliti dalam bekerja sehingga menyebabkan kesalahan pada saat mengerjakan pekerjaan dan tidak mematuhi peraturan pegawai yang harus dipatuhi para karyawan.



Sumber: PT. Iwon Apanel Indonesia

Gambar 1.1 Grafik Surat Peringatan Karyawan pada PT. Iwon Apanel Indonesia Tahun 2017-2019

Dalam hal disiplin kerja pada karyawannya, perusahaan telah melakukan

pengawasan dan penggunaan fingerprint bagi karyawan pada saat jam masuk dan pulang kerja serta memberi sanksi sesuai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Akan tetapi, pengawasan, penggunaan fingerprint serta sanksi yang diberikan tersebut belum mampu mendorong disiplin kerja karyawan karena masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran.

Tabel 1.6 Standar Nilai Kinerja

Standar Nilai Kinerja dari PT. Iwon Apanel Indonesia		
No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	81 – 90	Baik
3	71 – 80	Cukup
4	61 – 70	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : PT. Iwon Apanel Indonesia

Dapat dilihat dari tabel 1.6 Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan PT Iwon Apanel Indonesia dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja, PT Iwon Apanel Indonesia selalu mengevaluasi agar kedepannya dapat lebih baik lagi. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir di PT Iwon Apanel Indonesia.

Tabel 1.7 Data kinerja PT Iwon Apanel Indonesia Selama tahun 2017 – 2019

No	Aspek Penilaian	2017		2018		2019	
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat
A	Prilaku Kerja						
1	Kedisiplinan	74,45	Cukup	70,00	Kurang	65,25	Kurang
2	Tanggung Jawab	78,04	Cukup	72,25	Cukup	70,00	Kurang
3	Kerjasama	82,25	Baik	75,25	Cukup	74,25	Cukup
4	Absensi	75,06	Cukup	70,34	Kurang	65,41	Kurang
6	Pemahaman terhadap tugas	80,55	Baik	78,25	Cukup	74,34	Cukup
8	Pengambilan keputusan	82,50	Baik	75,45	Cukup	72,15	Cukup
B	Hasil Kerja						
1	Kualitas Kerja	82,25	Baik	74,50	Cukup	72,25	Cukup
2	Kuantitas Kerja	82,45	Baik	70,25	Kurang	70,00	Kurang
3	Kecepatan kerja	80,50	Baik	72,25	Cukup	70,15	Kurang
	Rata-rata / Tahun	79,78	Cukup	73,17	Cukup	70,42	Kurang

Sumber : PT. Iwon Apanel Indonesia

Dari permasalahan tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Iwon Apanel Indonesia belum maksimal, sehingga perlu dilakukan upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Iwon Apanel Indonesia.

Berdasarkan pengamatan serta adanya masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Berdasarkan indikator disiplin kerja masih banyak karyawan yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi, tingkat ketidakhadiran karyawan melebihi standar yang telah ditentukan perusahaan yaitu sebesar 5%.
2. Tingkat surat peringatan 1,2,dan 3 pada karyawan periode 2017-2019 mengalami fluktuasi.
3. Hasil kinerja karyawan PT Iwon Apanel Indonesia masih belum mampu berada di kategori baik pada standar perusahaan dan Kinerja karyawan cenderung menurun.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Iwon Apanel Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT Iwon Apanel Indonesia?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Iwon Apanel Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi di PT Iwon Apanel Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan bagian produksi di PT Iwon Apanel Indonesia.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Iwon Apanel Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi maupun perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian, selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut beberapa definisi oleh para ahli :

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 (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Menurut Garry Dessler (2017) "human resources management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns."

Menurut Hasibuan (2017) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat."

Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian: Pertama, Sumber Daya Manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan pengertian kedua dari Sumber Daya Manusia adalah menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Payaman J. Simanjuntak ,2016).

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016) "Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja."

Menurut Veithzal Rivai (2017) "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian."

Berdasarkan pendapat para ahli di atas 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 Bintoro dan Daryanto (2017) Menyatakan fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a. Fungsi perencanaan (Planning);
Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan;
- b. Fungsi pengorganisasian (Organizing);
Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab;
- c. Fungsi pengarahan (Directing).
Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2017) Menjelaskan bahwa fungsi Manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan;
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian;
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
 - c. Pengarahan;
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian.
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan;

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

b. Pengembangan;

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

c. Kompensasi;

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian;

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan;

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan;

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah 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 (*social objectives*);
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 (*organization objective*);
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.

Menurut Sutrisno (2016) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

1. Memberi pertimbangan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dalam nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia diatas 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 (MSDM)

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut menurut Hasibuan (2017) adalah :

- Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*
- Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
- Menetapkan program kesejahteraan; pengembangan; promosi; dan pemberhentian
- Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
- Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
- Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
- Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
- Melaksanakan pendidikan; latihan; dan penilaian prestasi karyawan
- Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal
- Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Menurut pendapat diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, guna untuk membantu mengelola SDM dan menjaga kesejahteraan SDM sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang positif, berkualitas, dan membantu perusahaan mencapai target yang diharapkan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi. Dan jika ada peraturan-peraturan atau norma- norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh pegawai,maka akan dikenakan sanksi ringan,sanksi sedang atau sanksi ringan,sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh pemilik modal atau dewan

komisaris, disepakati oleh serikat pekerjaan dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi ,2016).

Menurut Edy Sutrisno (2016) “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.”

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Menurut Hasibuan ,2017).

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya (Sinambela ,2017).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal ,2017).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli di atas, 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

Macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016) adalah:

1. Disiplin preventif
Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif
Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk mengenai pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Handoko dalam Hamali (2016) Terdapat tiga bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif:

1. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif
Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif
Disiplin Progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Menurut beberapa pendapat di atas, dapat diartikan bahwa bentuk-bentuk disiplin yaitu : Disiplin preventif; disiplin korektif; dan disiplin progresif.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan;
2. Faktor sistem penghargaan;
3. Faktor kemampuan;
4. Faktor balas jasa;
5. Faktor keadilan;

6. Faktor pengawasan melekat;
7. Faktor sanksi hukuman;
8. Faktor ketegasan;
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap dari pimpinan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa,

walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016) dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator:
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran;
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan;
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja;
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja;
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja.
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan teori di atas, bahwa indikator disiplin kerja meliputi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja.

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 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 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 Kasmir (2016) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Robbins dan Judge (2017) “Kinerja adalah kewajiban dan tanggung jawab yang memberikan kontribusi pada produksi suatu barang atau jasa yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.”

Berdasarkan beberapa teori di atas 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

Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ialah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja dan komitmen
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja

4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi
5. *Contextual/Situation factor*, ditunjukkan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

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

1. Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan
2. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar
4. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan
10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Dapat berupa ruang, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
12. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
13. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh

Berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu dari faktor internal diri pegawai seperti kemampuan, keahlian, motivasi, disiplin kerja dan kepribadian. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai salah satunya ditentukan oleh kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja 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 di atas 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 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 di nyatakan 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.

2.3.5 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 Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja;
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja;
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas;
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja;
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif ;
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian;
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan;
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran;
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas.
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Edison (2016) 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.

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu);
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah);
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu);
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan;
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya;
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan.
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasarkan teori para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari target; kualitas; waktu penyelesaian; dan taat pada asas.

2.4 Penelitian Sebelumnya

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 4.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Pipit Pitria	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) di Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan Indikator Kinerja (Y) : 1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Tingkat inisiatif karyawan 1. Kemampuan dalam bekerja sama.	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa ke dua variable yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan $r_s=0,758$ dimana disiplin kerja a dengankinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa thitung > ttabel ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.	Skripsi Universitas Pakuan 2018

2	Kuntum Vuspasari	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada pt. Varia intra finance cabang lampung	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Kesadaran 2. Kesiapan 3. Sukarela 4. Tepat waktu 5. Konsisten 6. Konsekuensi 7. Taat Azas 8. Tertib 9. Tanggung jawab	Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t di peroleh t-hitung sebesar 7,228 bila dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan derajat kebebasan (db) 29 diperoleh t-tabel sebesar 2,048 dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu $7,228 > 2,048$ yang berarti H_0 diterima, berarti adanya hubungan yang kuat dan positif	jurnal.ubl.ac.id/
				Indikator Kinerja (Y): 1. Prestasi kerja 2. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas 3. Kemampuan kerja		

3	Nur lisma	Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pt. ambassado r garmino	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyaw an (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Ketepa tan waktu 2. Menggun aka n peralatan kantor dengan baik 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksan aan Tugas 4. Tanggun g Jawab	Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,007 dan signifikansi (1-tailed) = 0,437 (p > 0,05) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja karyawan tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) = 118,0, sedangkan kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 4,11.	<a href="http://journals.um
s.ac.id/">journals.um s.ac.id/
---	--------------	---	---	--	--	--

4	Eneng Suhartini	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mira Dana Putra Utama Finance (MDPU Finance).	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4. Tingkat absensi <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Kemampuan 4. Inisiatif 5. Komunikasi 	<p>Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh sebesar $r = 0,709$ dan $50,3\%$ maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Pt Mitra Dana Utama Finance (MDPU Finance) memiliki tingkat hubungan yang kuat H_0 ditolak H_a diterima sehingga terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.</p>	Skripsi Universitas Pakuan 2016
5	Syarkani	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan pada pt. panca konstruksi.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Ketepatan waktu 6. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 7. Tanggung jawab yang tinggi 8. Ketaatan terhadap aturan kantor <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Kualitas 6. Kuantitas 7. Pelaksanaan Tugas 	<p>dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt. panca konstruksi. koefisien determinasi sebesar $0,565$ yang berarti bahwa sebesar $56,5\%$ sedangkan sisanya $43,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>	ejournal.stiepancasetia.ac.id

				8. Tanggung Jawab		
--	--	--	--	-------------------	--	--

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 menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada karyawan.

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 Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Frekuensi Kehadiran;
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan;
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja;
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja;
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja.
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit terwujud tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar-standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Edison (2016) bahwa, indikator kinerja adalah :

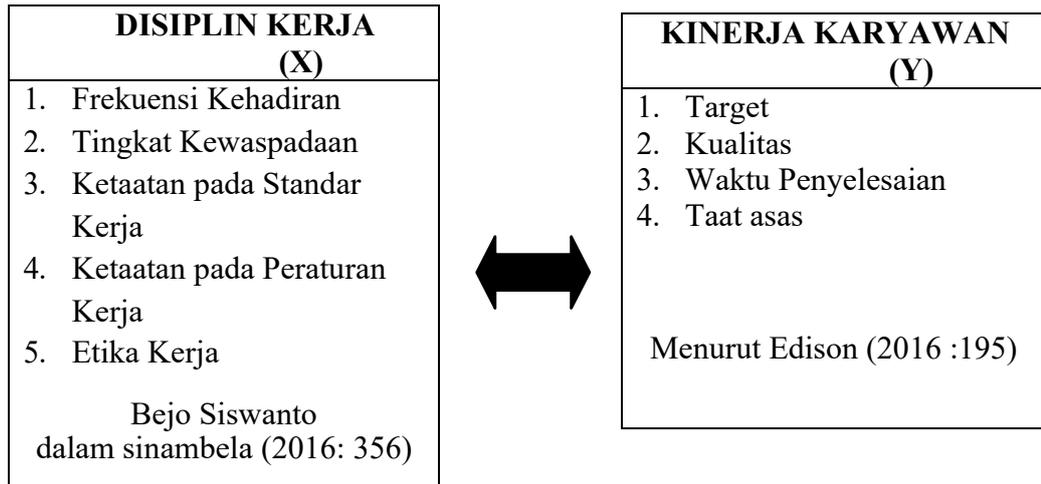
1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas 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.

Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif karena apabila disiplin kerja naik, kinerja (*performance*) akan naik dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun, kinerja (*performance*) akan menurun. 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

fitria dan Eneng Suhartin, bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang disiplin akan mempengaruhi tingkat kinerja menjadi lebih baik.

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



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran, penelitian terdahuluyang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Diduga terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada PT Iwon Apanel Indonesia

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variable yang diteliti yang terdapat dalam penelitian. Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah variable independen (Variabel X) yaitu disiplin kerja, sedangkan variabel dependen (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis adalah mengenai “siapa yang diteliti” yaitu individu (perorangan), kelompok (gabungan perorangan), organisasi, atau daerah/wilayah. Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai unit analisis adalah pegawai yang ada pada PT Iwon Apanel Indonesia bagian produksi yang berjumlah 107 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi/perusahaan/instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi, negara) tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan pada PT Iwon Apanel Indonesia yang beralamatkan di Jl. Mayor Oking No.62A Ciriung Cibinong Bogor, Jawa Barat 16810.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif yaitu mencari hubungan Antara dua variable, disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu :

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan dalam kuesioner.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT

Iwon Apanel Indonesia, data kualitatif yang terdapat pada penelitian ini berupa informasi mengenai kinerja karyawan PT Iwon Apanel Indonesia

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada para pegawai untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada PT. Iwon Apanel Indonesia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1. Disiplin Kerja (X) Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi- sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan	Frekuensi Kehadiran	Tingkat kehadiran pegawai	Ordinal
		Tingkat ketepatan waktu dalam masuk kerja	
	Tingkat Kewaspadaan	Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal
		Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaannya	
	Ketaatan pada standar kerja	Tingkat ketaatan kerja	Ordinal
		Tingkat kerja pegawai menanggung beban	
	ketaatan pada peraturan kerja	Tingkat melaksanakan tata tertib dengan patuh	Ordinal
		Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan	
	Etika Kerja		Ordinal

kepadanya Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016: 365)		Tingkat keserasian dengan pegawai lain dalam menjalankan pekerjaan bersama	
		Tingkatsingkap menghormati antar pegawai	
2. Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2016 : 195)	Target	Mampu mencapai target pekerjaan	Ordinal
		Kemampuan penyelesaian jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan	
	Kualitas	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	Ordinal
		Tingkat kemampuan dan keterampilan yang tinggi	
	Waktu Penyelesaian	Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target yang telah ditetapkan	Ordinal
		Pemanfaatan waktu saat menyelesaikan tugas	
	Taat Asas	Pekerjaan yang dikerjakan sesuai tanggung jawab	Ordinal
		Tugas yang dikerjakan diselesaikan dengan baik	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Metode penarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di sebuah perusahaan yang jumlah pegawainya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Iwon Apanel Indonesia yang berjumlah 107 orang pada bagian produksi. Pengertian sampel menurut Sugiyono (2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representati ve (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Dalam penelitian ini maka diambil sampel dari populasi yang ada dengan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar

hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. sebagai berikut :

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

Dimana:

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang diambil

e^2 : Tingkat signifikan/error

(Sugiyono, 2016)

Jadi :

$$n = \frac{107}{1 + 107(0.05)^2}$$

(N) = 107 karyawan, sedangkan n = 84

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak 84 orang dengan batasan kesalahan 5%. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel menurut Sugiyono (2016). Dengan menggunakan teknik sampling insidental. Sampling insidental adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan atau adanya faktor yang tidak disengaja (spontanitas). Artinya dalam menentukan sampel dilakukan saat peneliti bertemu dengan siapa saja yang bisa dijadikan sampel penelitian, dengan melihat kebetulan yaitu memang orang tersebut dipandang cocok untuk dijadikan sampel (responden).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder :

1. Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survey langsung di PT Iwon Apanel Indonesia. Sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat.

Adapun data yang diperoleh meliputi :

1. Wawancara

Wawancara (interview) yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pihak HRD dan Kepala Bagian produksi PT. Iwon Apanel Indonesia.

2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu di PT Iwon Apanel Indonesia.

3. Kuesioner

Kuesioner yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.2 Instrumen Skala *Likert*

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

3.7 Kalibrasi Instrumen

Kalibrasi Instrumen adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dikarenakan data primer yang digunakan adalah kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Kalibrasi instrumen yang dilakukan terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya 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 product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai

r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. setiap pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

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

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- Korelasi *Person Product Moment*

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana:

Keterangan :

- r = Koefisin validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

(Sugiyono 2016)

Kriteria keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikansi sebagai berikut :

- a) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung > t table
- b) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung < t tabel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistik SPSS23.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alpa Cronboach yaitu:

$$a = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

keterangan:

- a = Koefisien reliabilitas alpa cronboach
- k = Jumlah instrumen pertanyaan
- $\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen
- S_x^2 = Varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono, 2016)

Menurut Ghazali, Imam (2009) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

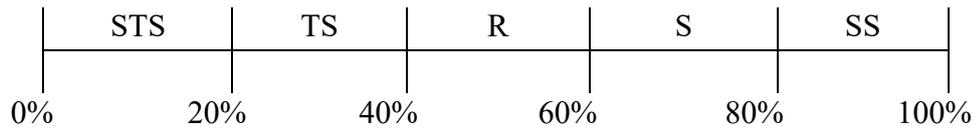
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

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



3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi Rank Spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2016) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi rank spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

- r_s = nilai korelasi rank spearman
- n = ukuran sampel
- R = ranking
- d_i = selisih dari ranking ke-i

untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,4 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis yakni untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada PT Iwon Apanel Indonesia dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis sebagai berikut, menurut Sugiyono (2016) :

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = nilai t

r = koefisien korelasi hasil r hitung

n = jumlah responden

r^2 = koefisien determinasi

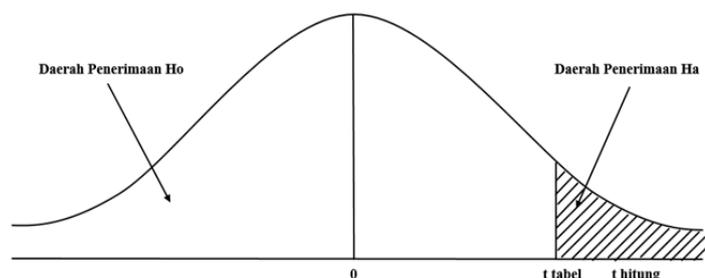
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- b. $H_0 (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Iwon Apanel Indonesia

PT Iwon Apanel Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garment (manufakture garment). PT Iwon Apanel Indonesia berdiri pada tanggal 22 November 2005 yang berlokasi di Jl. Mayor Oking No.62A Ciriung Cibinong Bogor, Indonesia. PT Iwon Apanel Indonesia memproduksi Blouse Wanita, Blazer, Baju seragam, dan Jaket.

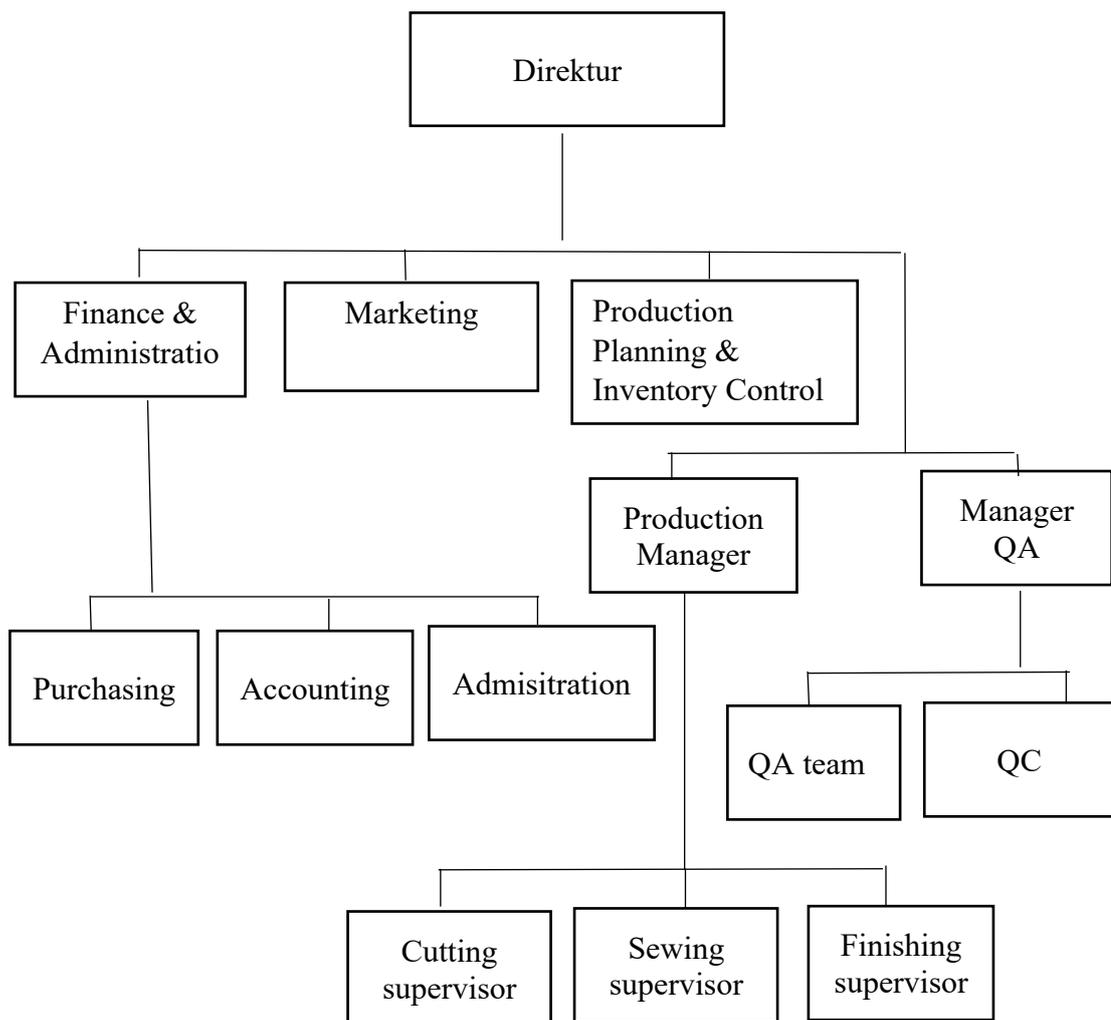
Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garment, PT Iwon Apanel Indonesia melakukan kegiatannya mulai dari Inspeksi Bahan Baku (*Inspection*) Pembuatan pola (*Pattern Maker*), Pemotongan Bahan (*Cutting*), Penjahitan/Perakitan (*Sewing*), Pengecekan (*quality control*), dan Tahap akhir (*finishing*).

- a. Inspeksi bahan baku adalah proses pengecekan kualitas bahan baku (kain) yang akan diproses pada bagian pemotongan (*cutting*), Bahan baku yang tidak layak (*reject*) harus dipisahkan sebelumnya, sehingga tidak menjadi beban produksi yaitu memproses bahan yang tidak bisa dijual ;
- b. Pembuatan pola adalah pembuatan gambar 2 dimensi dari suatu komponen-komponen pakaian yang digunakan sebagai ukuran pada proses pemotongan bahan (*Cutting*), Setelah selesai dibuat pola yang mencakup seluruh komponen dan size, pola-pola tersebut disusun dan ditata secara efisien pada selebar kain yang selanjutnya dinamakan marker. Marker disusun untuk mengoptimalkan pemakaian kain dan biasanya dicetak dalam bentuk kertas selebar kain dengan panjang yang disesuaikan perbandingan size pola-pola yang dimasukan ;
- c. Memotong bahan adalah proses pemotongan bahan yang dilakukan dengan mengikuti gambar pola yang tercetak pada marker. Kain yang sudah diinspeksi dan dinyatakan lolos lalu dilakukan “relaksasi” atau diurai dari gulungan dan didiamkan selama minimal 12 jam. Selanjutnya kain digelar (ditumpuk berlapis) dengan tinggi tumpukan tidak melebihi kemampuan mesin potong. Kain digelar sesuai dengan panjang marker yang dibuat. Marker yang telah dibuat lalu disimpan di bagian paling atas tumpukan dan selanjutnya diberi penjepit atau pemberat agar tidak berubah. Proses pemotongan bahan dilakukan dengan mengikuti gambar pola yang tercetak pada marker menembus lapisan bahan ;
- d. Penjahitan/Perakitan (*sewing*) adalah tahap penggabungan komponen-komponen pakaian menjadi pakaian utuh. Bagian ini merupakan bagian yang paling banyak jumlah tenaga kerjanya dan variasi mesin-mesin yang digunakannya. Jumlah tenaga kerja yang banyak karena setiap mesin garmen dioperasikan oleh satu orang. Setiap operator mesin hanya mengerjakan satu

- jenis pekerjaan misalnya memasang saku saja, atau menyambung kerah saja, dan sejenisnya. Untuk itu target waktu setiap proses sangat ditekankan ;
- e. Pengecekan (*quality control*) adalah proses pengecekan yang dilakukan untuk memastikan kualitas produk sesuai dengan standar yang ada ;
 - f. Dan yang terakhir adalah tahap akhir atau *finishing* meliputi *quality control* (pengecekan) final pada pakaian yang sudah jadi dan proses pengepakan sesuai permintaan buyer. Pada pakaian yang tidak lolos atau cacat produksi apabila masih bisa diperbaiki maka dilakukan proses perbaikan sedangkan yang tidak bisa diperbaiki dikelompokkan ke produk reject. Produk reject ini tergantung dari buyer ada yang dibolehkan beredar ada yang harus dimusnahkan.

4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap pegawai dapat mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi haruslah dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Iwon Apanel Indonesia

1. Direktur
 - a. Mengimplementasikan standar-standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - b. Memonitor dan mengevaluasi kinerja operasional pabrik
 - c. Memonitor, mengevaluasi strategi dan menjadi penghubung utama dan pemimpin perubahan utama untuk inisiatif dan program, mengubah pelaksanaan manajemen dalam area pabrik.
 - d. Mengelola / melibatkan internal perusahaan (tenaga kerja, serikat pekerja) dan pemangku kepentingan eksternal dalam tingkat area pabrik, dan mempertahankan kinerja sosial berada pada tingkat yang diperlukan.
 - e. Memonitor dan mengevaluasi program perbaikan terus-menerus dalam setiap fungsi dalam area pabrik untuk mencapai biaya operasi optimum.
 - f. Mengelola, mengkoordinasikan dan menangani krisis dengan pihak terkait untuk menyelesaikan konflik di tingkat pabrik.
 - g. Untuk mengembangkan anggaran dan mengelola realisasinya baik dalam rangka untuk memastikan control anggaran internal.
2. Finance & Administration

Bagian yang mengontrol bagian keuangan, pembuatan laporan dan anggaran. Bagian Finance & Administration bertugas antara lain :

- a. Purchasing / Pembelian : bertugas untuk membeli barang sesuai permintaan dari bagian PPIC dengan mempertimbangkan beberapa kriteria ;
 - Harga Murah
 - Kualitas Bagus
 - Delivery Time cepat
 - Continuibilitas
 - b. Accounting ;
 - Membuat catatan pengeluaran sehari-hari
 - Memferifikasi surat-surat tagihan
 - Melakukan dan membuat catatan pembayaran
 - Penagihan dan pencatatan uang masuk
 - Membuat perencanaan keuangan
 - Pembayaran Pajak
 - Perencanaan anggaran Tahunan
 - c. Admisitration.
 - Mencatat semua hasil kegiatan produksi
 - Membuat laporan hasil barang jadi dan pengiriman
 - Membuat dokumen Surat Jalan untuk Pengiriman barang
 - Mencatat absensi karyawan dan menghitung gaji karyawan.
3. Marketing

Bagian yang mengatur tentang pemasaran produk yang akan di pasarkan perusahaan ini.. Marketing merupakan salah satu fungsi utama di antara fungsi-fungsi penting lainnya yang ada dalam suatu perusahaan yang mempunyai tugas antara lain :

- a. Tugas utama adalah melakukan penjualan
 - b. Dapat meyakinkan pelanggan atas manfaat dan keunggulan produk yang ditawarkan
 - c. Dapat meyakinkan calon pelanggan yang ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
 - d. Mengelola dan menyelesaikan keluhan Pelanggan.
 - e. Melakukan penagihan pembayaran barang yang sudah dikirim.
 - f. Mencatat dan mendokumentasikan order yang masuk (internal sales)
 - g. Maintain master data per customer (internal sales)
 - h. Bekerjasama dengan bagian PPIC untuk memastikan pengiriman barang.
4. Production Planning & Inventory Control

Bagian yang bertugas untuk mengontrol bagian bahan baku untuk produksi di dalam gudang persediaan.

Tugas - tugas PPIC adalah sebagai berikut :

- a. Menerima order dari Marketing dan membuat rencana produksi sesuai order yang diterima.
- b. Membuat rencana pengadaan bahan berdasarkan forecast dari marketing dengan memperhatikan kondisi stock dengan menghitung kebutuhan material produksi menurut standard stock yang ideal.
- c. Memonitor semua inventory baik untuk proses produksi, stock yang ada di gudang maupun yang akan didatangkan sehingga proses produksi dan penerimaan order bisa berjalan lancar dan seimbang.

- d. Menyusun jadwal produksi sesuai waktu, routing & quantity yang tepat sehingga barang bisa dikirim tepat waktu dan sesuai dengan permintaan pelanggan.
 - e. Menjaga keseimbangan lini kerja di produksi agar tidak ada mesin yang overload sementara mesin lain tunggu order.
 - f. Menginformasikan ke bagian marketing jika ada masalah di proses produksi yang menyebabkan keterlambatan kirim.
5. Production Manager
- Manajer produksi memiliki tanggung jawab atas manajemen teknis, pengawasan dan pengendalian dalam proses produksi. Seorang manajer produksi harus memastikan bahwa proses manufaktur dapat berjalan dengan andal dan efisien. Mereka juga harus mengawasi operasi harian serta mengkoordinasi, merencanakan serta mengarahkan seluruh kegiatan produksi
- a. Menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan
 - b. Menentukan sumber daya material yang dibutuhkan
 - c. Mengelola sumber daya manusia dan material untuk memenuhi target produksi
 - d. Membuat keputusan tentang penggunaan peralatan, pemeliharaan, modifikasi, dan pengadaan
 - e. Menerapkan prosedur operasi standar untuk operasi produksi
 - f. Memastikan bahwa prosedur operasi standar dipatuhi
 - g. Memastikan implementasi dan kepatuhan terhadap prosedur kesehatan dan keselamatan
 - h. Menentukan dan mengimplementasikan peningkatan pada proses produksi
 - i. Menyiapkan dan memelihara laporan produksi
 - j. Membuat perkiraan biaya produksi
 - k. Menetapkan anggaran produksi
 - l. Mengelola anggaran produksi
 - m. Mengimplementasikan program pengendalian biaya
6. Manager QA
- a. Memiliki tugas pokok dalam perencanaan prosedur jaminan kualitas suatu produk
 - b. Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas
 - c. Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas
 - d. Merancang sampel prosedur dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data berkualitas
 - e. Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi sistem agra berjalan sesuai rencana, melaksanakan dan memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi.
7. Supervisor Finishing
- Manajer finishing bertanggung jawab atas kualitas proses dan kualitas produk di bagian finishing, serta mengawasi semua hasil produksi.
- a. Mengatur flow mebel dari mentah (produksi) sampai selesai finishing
 - b. Membuat estimasi jenis dan material bahan baku
 - c. Memacu produktifitas karyawan
 - d. Membuat laporan hasil kerja setiap hari
8. Supervisor Cutting

- a. Melakukan persiapan terhadap kebutuhan manpower
 - b. Mempunyai sistem pengecekan pada setiap step proses cutting (Misalnya pada proses: marker, cutting dan cutting pieces/ komponen)
 - c. Mengawasi sistem perbaikan apabila diperlukan
9. Supervisor produksi
- a. Memimpin dan mengarahkan secara teknis seluruh proses produksi.
 - b. Bersama – sama dengan departemen PPIC menyusun rencana produksi.
 - c. Bertanggung jawab untuk memeriksa catatan pengolahan proses produksi dan menjamin produksi dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
 - d. Jika ada kegagalan produksi, melaporkan dan mendiskusikannya dengan manajer produksi untuk mencari penyebab serta jalan keluarnya.
 - e. Menginformasikan kepada atasan setingkat tentang kondisi dan situasi mesin produksi.

4.1.3 Visi dan Misi PT Iwon Apanel Indonesia

1. Visi
Menjadi perusahaan manufaktur apparel yang unggul, terkemuka & terpadu.
2. Misi
 - 1) Senantiasa meningkatkan kinerja perusahaan dengan sistem manajemen terbaik.
 - 2) Unggul dalam pengembangan, penyediaan, & desain produk.
 - 3) Fokus pada pelanggan dengan melalui kualitas yang lebih baik, teknologi terbaru, dan inovasi yang berkelanjutan.
 - 4) Menciptakan kesempatan bagi seluruh karyawan untuk berkembang mencapai potensi terbaik.
 - 5) Menjadi perusahaan yang memiliki tanggung jawab sosial terhadap masyarakat & lingkungan.

4.2 Profile Responden

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di bagian produksi pada PT Iwon Apanel Indonesia. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 84 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

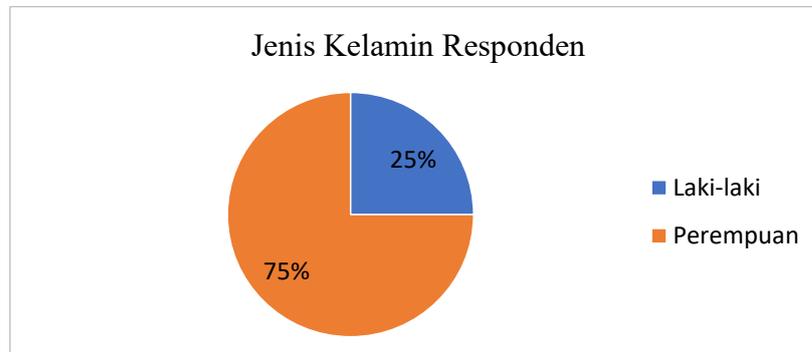
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
		Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	21 Orang	25
2	Perempuan	63 Orang	75

	Jumlah	84 Orang	100
--	--------	----------	-----

Sumber: Data primer diolah, 2021



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

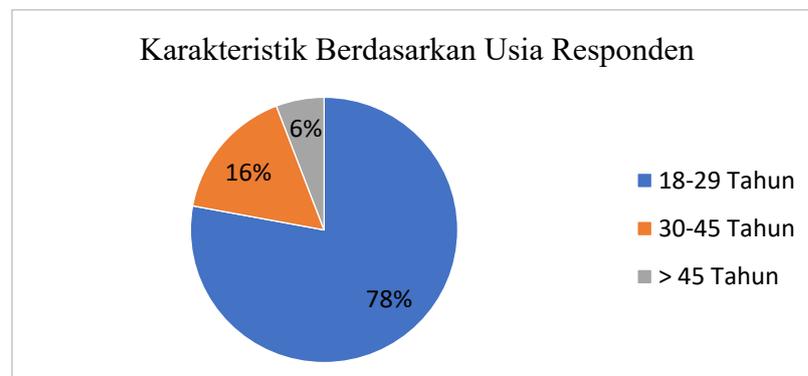
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin Perempuan lebih banyak yaitu sebanyak 63 orang responden dengan persentase 75%, sedangkan untuk berjenis kelamin laki-laki ada sebanyak 21 orang responden dengan persentase 25%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	18-29 Tahun	67	78
2	30-45 Tahun	14	16
3	>45 Tahun	5	6
	Jumlah	84	100

Sumber: Data primer diolah, 2021



Gambar 4.3 Karakteristik Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia 18-29 tahun sebanyak 67 orang (78%), diikuti jumlah karyawan

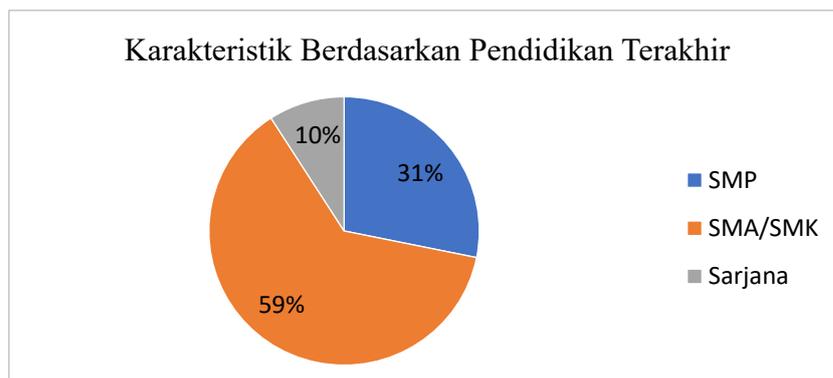
pada kisaran usia 30-45 tahun sebanyak 14 orang (16%), dan pada usia kisaran >45 tahun ada sebanyak 5 orang (6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMP	26 Orang	31
SMA/SMK	50 Orang	59
Sarjana	8 Orang	10
Jumlah	84 Orang	100

Sumber: Data primer diolah, 2021



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 50 orang (59%), diikuti sebanyak 26 orang (31%) responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP, dan pendidikan sarjana ada sebanyak 8 orang (10%).

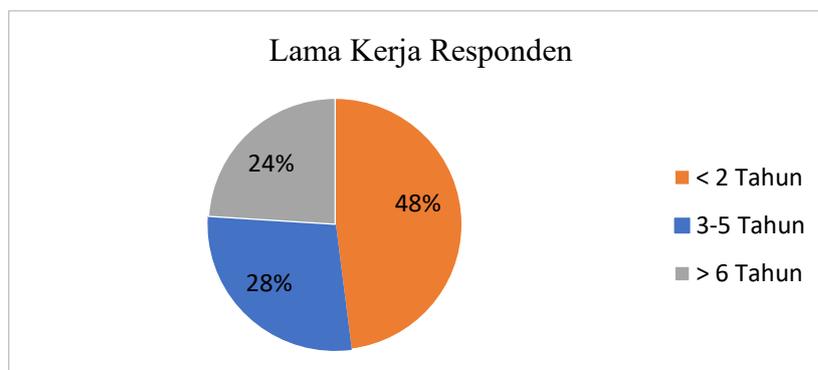
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
< 2 Tahun	40 Orang	48
3-5 Tahun	24 Orang	28
> 6 Tahun	20 Orang	24

Jumlah	84 Orang	100
--------	----------	-----

Sumber: Data primer diolah, 2021



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja < 2 tahun sebanyak 40 orang (48%), diikuti dengan lama bekerja 3- 5 tahun sebanyak 24 orang (28%), dan lama bekerja dengan > 6 tahun sebanyak 20 orang (24%).

4.3. .Pembahasan Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan pada PT Iwon Aparel Indonesia

4.3.1 Disiplin Kerja PT Iwon Aparel Indonesia

Disiplin kerja merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujuan organisasi atau kelangsungan hidup organisasi atau Perusahaan. Disiplin kerja dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu tingkat rasa tanggung jawab terhadap peraturan perusahaan untuk memberikan kemampuan terbaiknya.. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung kinerja pegawainya. Jika disiplin kerja yang diterapkan baik maka akan berakibatkan baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan. pelanggaran yang terjadi diperusahaan antara lain, ketidakhadiran karyawan berturut-turut, karyawan datang terlambat, jam istirahat yang terlalu lama, jam pulang yang terlalu cepat dari waktu yang telah ditentukan, ketidakhadiran dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai

Penilaian terhadap variabel Disiplin kerja terdiri dari 15 pernyataan yang berasal dari 5 indikator Disiplin kerja, dapat disajikan sebagai berikut:

A. Frekuensi Kehadiran

1. Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan., adapun tanggapan responden sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden

“Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
----	------------	------	------------------	------------	------------

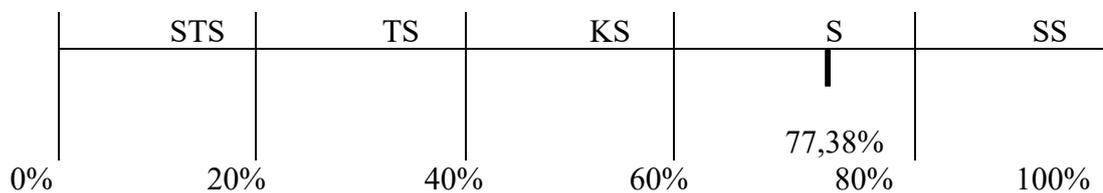
1	Sangat Setuju	5	16	80	19
2	Setuju	4	43	172	51
3	Ragu-Ragu	3	23	69	27
4	Tidak Setuju	2	2	4	3
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	325	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 19%, setuju sebanyak 43 responden dengan persentase 51%, ragu-ragu sebanyak 23 responden dengan persentase 27%, tidak setuju sebanyak 2 responden 3%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 325. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 51% dengan pernyataan “ Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan” Ini artinya responden setuju tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{325}{5 (84)} \times 100\% = 77,38\%$$



2. Selalu datang tepat waktu saat bekerja, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden
“ Selalu datang tepat waktu saat bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	21
2	Setuju	4	51	204	61
3	Ragu-Ragu	3	14	42	17
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	338	100

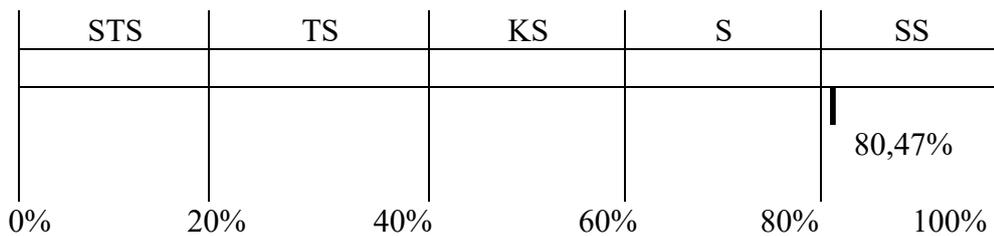
Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 21%, setuju

sebanyak 51 responden dengan persentase 61%, ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan persentase 17%, tidak setuju sebanyak 1 responden 1%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 338. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 61% dengan pernyataan “ Selalu datang tepat waktu saat bekerja” Ini artinya responden setuju datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 (84)} \times 100\% = 80,47\%$$



3. Jam istirahat dan jam pulang kerja saya selalu sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan , adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden

“ Jam istirahat dan jam pulang kerja saya selalu sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan”

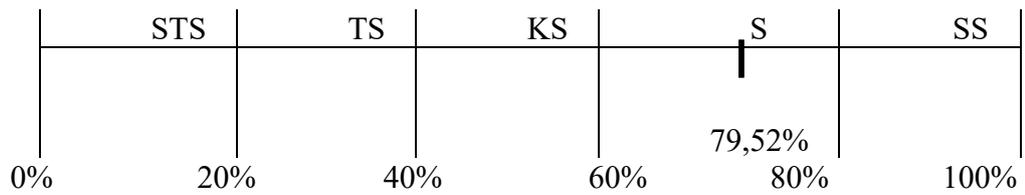
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19	95	23
2	Setuju	4	44	176	52
3	Ragu-Ragu	3	21	63	25
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	334	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 23%, setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 52%, ragu-ragu sebanyak 21 responden dengan persentase 25%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 334. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 52% dengan pernyataan “ Jam istirahat dan jam pulang kerja saya selalu sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan” Ini artinya responden setuju jam istirahat dan jam pulang kerja sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{334}{5 (84)} \times 100\% = 79,52\%$$



B. Tingkat Kewaspadaan Karyawan.

4. Selalu teliti dalam bekerja, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden “Selalu teliti dalam bekerja”

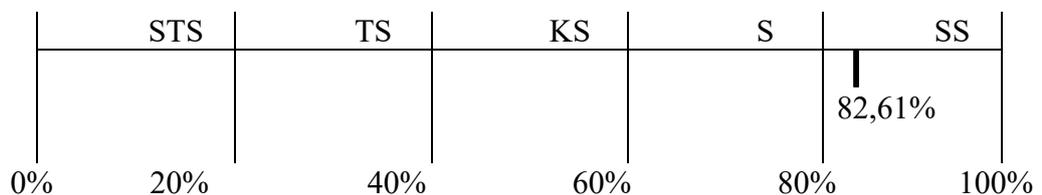
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	24	120	29
2	Setuju	4	50	200	60
3	Ragu-Ragu	3	9	27	11
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	347	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 29%, setuju sebanyak 50 responden dengan persentase 60%, ragu-ragu sebanyak 9 responden dengan persentase 11%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 347. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 60% dengan pernyataan “Selalu teliti dalam bekerja” Ini artinya responden setuju untuk selalu teliti dalam melakukan pekerjaannya.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{347}{5 (84)} \times 100\% = 82,61\%$$



5. Selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden

“Selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja”

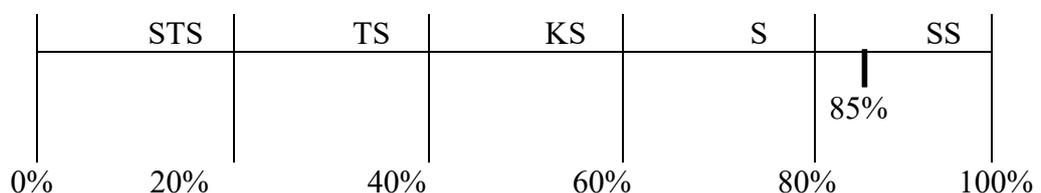
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	29	145	35
2	Setuju	4	47	188	56
3	Ragu-Ragu	3	8	24	9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	357	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 35%, setuju sebanyak 47 responden dengan persentase 56%, ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 9%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 357. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 56% dengan pernyataan “Selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja” Ini artinya responden setuju selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{357}{5 (84)} \times 100\% = 85\%$$



6. Selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden “Selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	23	115	28
2	Setuju	4	46	184	55
3	Ragu-Ragu	3	14	42	17
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	341	100

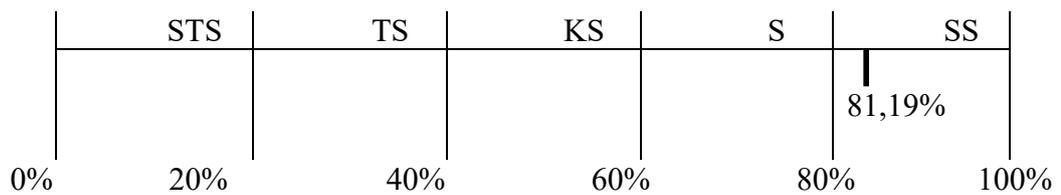
Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 28%, setuju

sebanyak 46 responden dengan persentase 55%, ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan persentase 17%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 341. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 55% dengan pernyataan “Selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan” Ini artinya responden setuju merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{341}{5 (84)} \times 100\% = 81,19\%$$



C. Ketaatan Pada Strandar Kerja

7. Bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.11 Tanggapan Responden
“ Bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai”

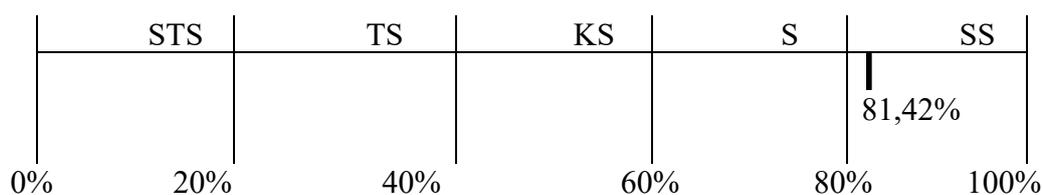
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	17	85	21
2	Setuju	4	59	236	70
3	Ragu-Ragu	3	7	21	9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	342	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 21%, setuju sebanyak 59 responden dengan persentase 70%, ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 9%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 342. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 70% dengan pernyataan “ Bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai” Ini artinya responden setuju bekerja sesuai dengan kewajibannya sebagai pegawai.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{342}{5 (84)} \times 100\% = 81,42\%$$



8. Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan., adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.12 Tanggapan Responden

“Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan”

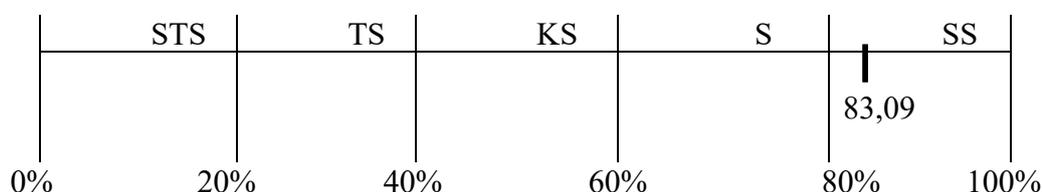
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	20	100	24
2	Setuju	4	57	228	68
3	Ragu-Ragu	3	7	21	8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	349	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 24%, setuju sebanyak 57 responden dengan persentase 68%, ragu-ragu sebanyak 7 responden dengan persentase 8%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 349. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 68% dengan pernyataan “Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan” Ini artinya responden setuju bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{349}{5 (84)} \times 100\% = 83,09\%$$



9. Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab., adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan Responden

“Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.”

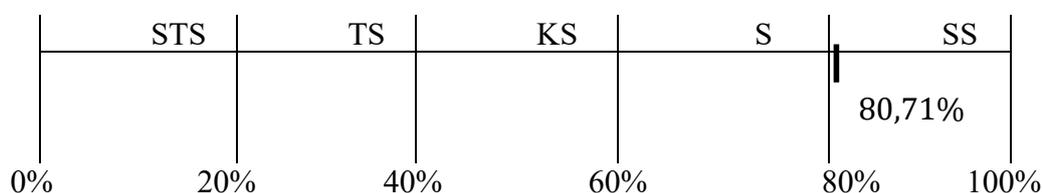
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	23	115	28
2	Setuju	4	44	176	53
3	Ragu-Ragu	3	16	48	19
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	339	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 28%, setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 53%, ragu-ragu sebanyak 16 responden dengan persentase 19%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 339. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 53% dengan pernyataan “Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” Ini artinya responden setuju mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{339}{5 (84)} \times 100\% = 80,71\%$$



D. Ketaatan Pada Peraturan Kerja.

10. Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.14 Tanggapan Responden

“Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan.”

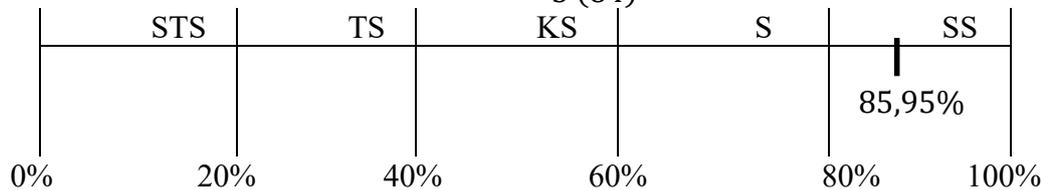
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	37	185	44
2	Setuju	4	35	140	42
3	Ragu-Ragu	3	12	36	14
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	361	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 44%, setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 42%, ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 361. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sangat Setuju” yaitu 44% dengan pernyataan “Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan” Ini artinya responden sangat setuju menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{361}{5 (84)} \times 100\% = 85,95\%$$



11. Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tanggapan Responden

“Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.”

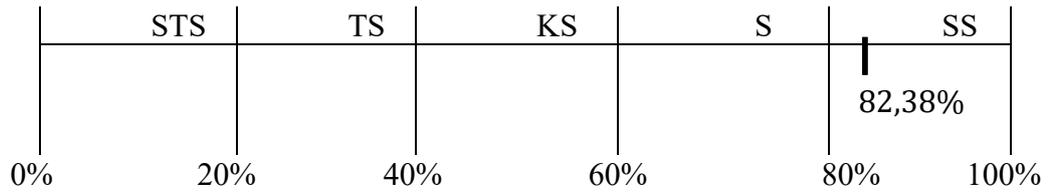
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19	95	23
2	Setuju	4	59	236	71
3	Ragu-Ragu	3	5	15	6
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	346	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 23%, setuju sebanyak 59 responden dengan persentase 71%, ragu-ragu sebanyak 5 responden dengan persentase 6%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 346. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 71% dengan pernyataan Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan” Ini artinya responden setuju menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{346}{5 (84)} \times 100\% = 82,38\%$$



12. Selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.16 Tanggapan Responden
 “Selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.”

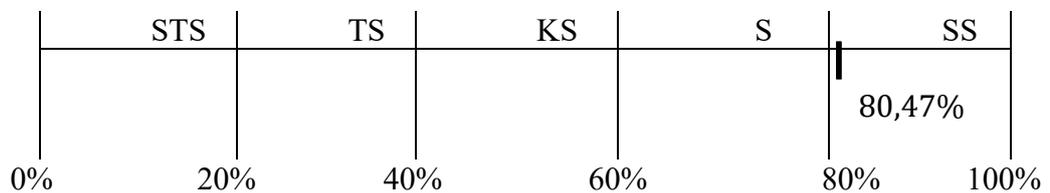
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	15	75	18
2	Setuju	4	57	228	68
3	Ragu-Ragu	3	11	33	13
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	338	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 18%, setuju sebanyak 57 responden dengan persentase 68%, ragu-ragu sebanyak 11 responden dengan persentase 13%, tidak setuju sebanyak 1 responden 1%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 338. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 68% dengan pernyataan “Selalu menaati peraturan yang ditetapkan” Ini artinya responden setuju menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 (84)} \times 100\% = 80,47\%$$



E. Etika Kerja

13. Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.17 Tanggapan Responden
 “Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase
----	------------	------	--------	------------

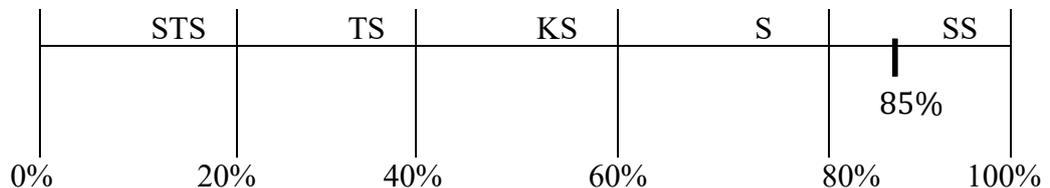
			Responden	Skor Total	
1	Sangat Setuju	5	29	145	35
2	Setuju	4	47	188	56
3	Ragu-Ragu	3	8	24	9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	357	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden dengan persentase 35%, setuju sebanyak 47 responden dengan persentase 56%, ragu-ragu sebanyak 8 responden dengan persentase 9%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 357. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 56% dengan pernyataan “Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja” Ini artinya responden setuju menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{357}{5 (84)} \times 100\% = 85\%$$



14. Selalu bersikap sopan diperusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tanggapan Responden
“Selalu bersikap sopan diperusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	17	85	21
2	Setuju	4	65	260	77
3	Ragu-Ragu	3	2	6	2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	351	100

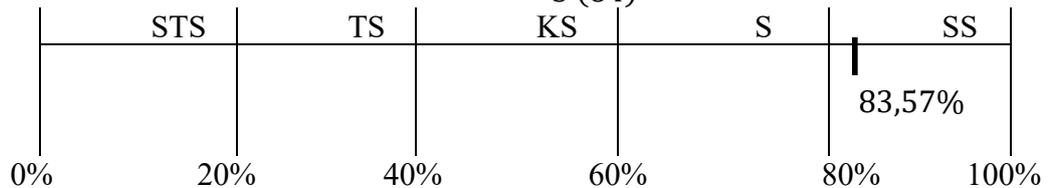
Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 21%, setuju sebanyak 65 responden dengan persentase 77%, ragu-ragu sebanyak 2 responden

dengan persentase 2%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 351. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 77% dengan pernyataan “Selalu bersikap sopan diperusahaan” Ini artinya responden setuju bersikap sopan diperusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{351}{5 (84)} \times 100\% = 83,57\%$$



15. Selalu berpakaian rapih dan sopan saat bekerja, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.19 Tanggapan Responden
“Selalu berpakaian rapih dan sopan saat bekerja”

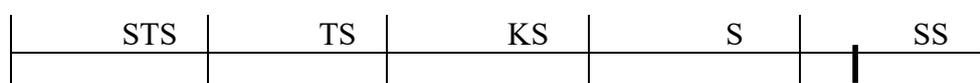
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	30	150	36
2	Setuju	4	42	168	50
3	Ragu-Ragu	3	12	36	14
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	354	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 36%, setuju sebanyak 42 responden dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 12 responden dengan persentase 14%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 354. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 50% dengan pernyataan “Selalu berpakaian rapih dan sopan saat bekerja” Ini artinya responden setuju berpakaian rapih dan sopan saat bekerja.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{354}{5 (84)} \times 100\% = 84,28\%$$





Tabel 4.20 Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Frekuensi Kehadiran			
1	Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	77,38%	79%
2	Selalu datang tepat waktu saat bekerja	80,47%	
3	Jam istirahat dan jam pulang kerja saya selalu sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan	79,52%	
Tingkat Kewaspadaan Karyawan			
4	Selalu teliti dalam melakukan pekerjaan..	82,61%	83%
5	Selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja	85%	
6	Selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan	81,19%	
Ketaatan Pada Standar Kerja			
7	Bekerja Sesuai Dengan Kewajiban Saya Sebagai Pegawai.	81,42%	82%
8	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan.	83,09%	
9	Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	80,71%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
10	Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan	85,95%	83%
11	Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.	82,38%	
12	Selalu menaati peraturan yang diterapkan.	80,47%	
Etika Kerja			
13	Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja.	85%	84%
14	Selalu bersikap sopan diperusahaan.	83,57%	

15	Selalu berpakaian rapih dan sopan saat bekerja	84,28%	
Rata-rata		82%	

Sumber; Primer data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi nilai disiplin kerja pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, bahwa nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan” dengan rata-rata tanggapan responden 85,95%, rata-rata terbesar kedua terdapat pada indikator “Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja” adalah 85%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.” dengan rata-rata sebesar 77,38%.

4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT Iwon Aparal Indonesia

Kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik maka perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penilaian terhadap variabel Kinerja karyawan terdiri dari 15 pernyataan yang berasal dari 4 indikator Kinerja karyawan, dapat disajikan sebagai berikut:

A. Target

1. Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.21 Tanggapan Responden

“ Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”

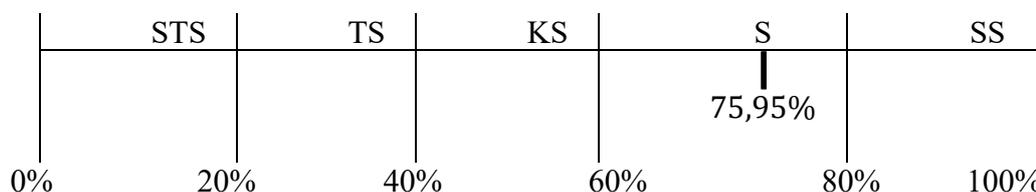
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	16	80	19
2	Setuju	4	37	148	44
3	Ragu-Ragu	3	29	87	35
4	Tidak Setuju	2	2	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	319	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden dengan persentase 19%, setuju sebanyak 37 responden dengan persentase 44%, ragu-ragu sebanyak 29 responden dengan persentase 35%, tidak setuju sebanyak 2 responden 2%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 319. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 44% dengan pernyataan “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan” Ini artinya responden setuju hasil pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{319}{5 (84)} \times 100\% = 75,95\%$$



2. Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.22 Tanggapan Responden

“Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan”

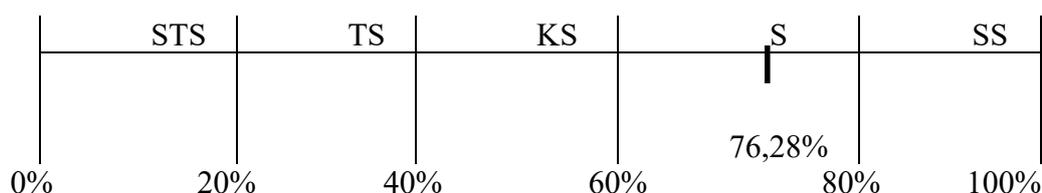
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	17
2	Setuju	4	44	176	52
3	Ragu-Ragu	3	25	75	30
4	Tidak Setuju	2	1	2	1
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	323	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 17%, setuju sebanyak 44 responden dengan persentase 52%, ragu-ragu sebanyak 25 responden dengan persentase 30%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 323. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 52% dengan pernyataan “Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan” Ini artinya responden setuju target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{323}{5 (84)} \times 100\% = 76,90\%$$



3. Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.23 Tanggapan Responden

“ Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin”

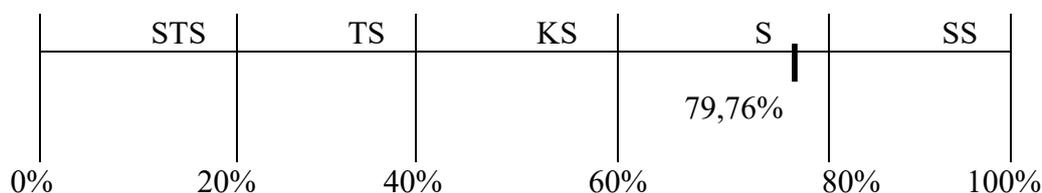
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	18	90	21
2	Setuju	4	47	188	56
3	Ragu-Ragu	3	19	57	23
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	335	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden dengan persentase 21%, setuju sebanyak 47 responden dengan persentase 56%, ragu-ragu sebanyak 19 responden dengan persentase 23%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 335. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 56% dengan pernyataan “Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin” Ini artinya responden setuju menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{335}{5 (84)} \times 100\% = 79,76\%$$



4. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.24 Tanggapan Responden

“ Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan,”

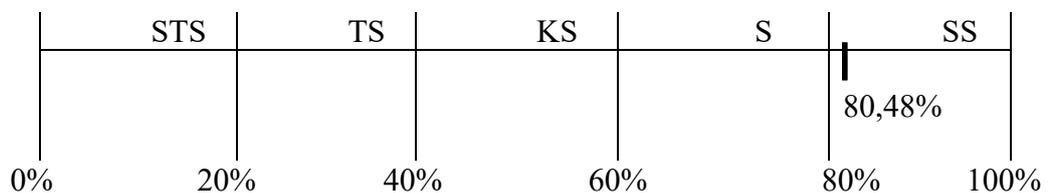
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	20	100	24
2	Setuju	4	46	184	55
3	Ragu-Ragu	3	18	54	21
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	338	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 24%, setuju sebanyak 46 responden dengan persentase 55%, ragu-ragu sebanyak 18 responden dengan persentase 21%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 338. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 55% dengan pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan” Ini artinya responden setuju tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 (84)} \times 100\% = 80,48\%$$



B. Kualitas

5. Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.25 Tanggapan Responden

“ Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”

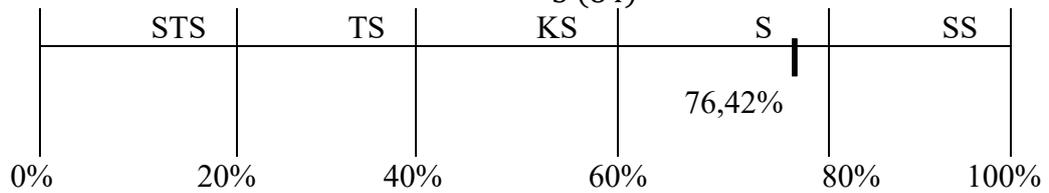
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	17	85	20
2	Setuju	4	40	160	49
3	Ragu-Ragu	3	24	72	29
4	Tidak Setuju	2	2	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	321	98,809524

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 20%, setuju sebanyak 40 responden dengan persentase 49%, ragu-ragu sebanyak 24 responden dengan persentase 29%, tidak setuju sebanyak 2 responden 2%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 321. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 49% dengan pernyataan “Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan” Ini artinya responden setuju dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{321}{5 (84)} \times 100\% = 76,42\%$$



6. Cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.26 Tanggapan Responden “Cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”

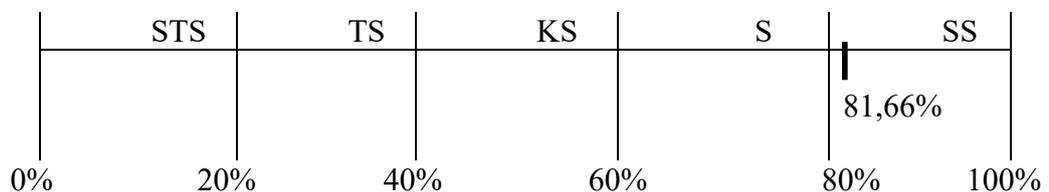
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	24	120	29
2	Setuju	4	43	172	51
3	Ragu-Ragu	3	17	51	20
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	343	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 responden dengan persentase 29%, setuju sebanyak 43 responden dengan persentase 51%, ragu-ragu sebanyak 17 responden dengan persentase 20%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 343. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 51% dengan pernyataan “Cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan” Ini artinya responden setuju cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{343}{5 (84)} \times 100\% = 81,66\%$$



7. Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.27 Tanggapan Responden

“Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah	Persentase
----	------------	------	--------	------------

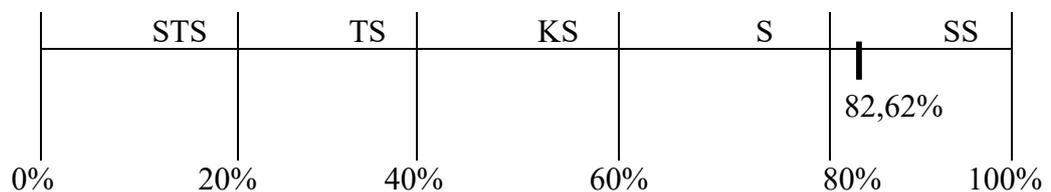
			Responden	Skor Total	
1	Sangat Setuju	5	25	125	30
2	Setuju	4	45	180	54
3	Ragu-Ragu	3	14	42	16
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	347	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden dengan persentase 30%, setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 54%, ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 347. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 54% dengan pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan” Ini artinya responden setuju kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{347}{5 (84)} \times 100\% = 82,62\%$$



8. Saya selalu menyimpan hasil pekerjaan dengan baik, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.28 Tanggapan Responden
“ Saya selalu menyimpan hasil pekerjaan dengan baik,”

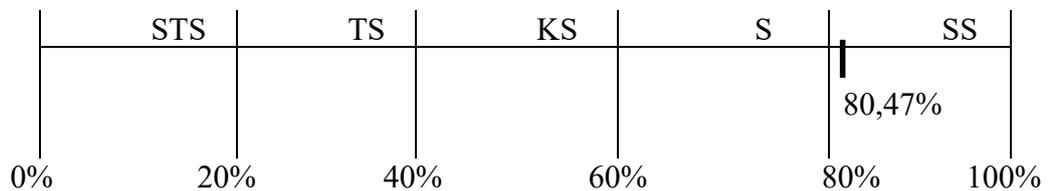
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	20	100	24
2	Setuju	4	49	196	58
3	Ragu-Ragu	3	14	42	18
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	338	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 24%, setuju sebanyak 49 responden dengan persentase 58%, ragu-ragu sebanyak 14 responden dengan persentase 18%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 338. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 58% dengan pernyataan “Saya selalu menyimpan hasil pekerjaan dengan baik” Ini artinya responden setuju menyimpan hasil pekerjaan dengan baik.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{338}{5 (84)} \times 100\% = 80,47\%$$



C. Ketepatan Waktu

9. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.29 Tanggapan Responden

“ Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan.”

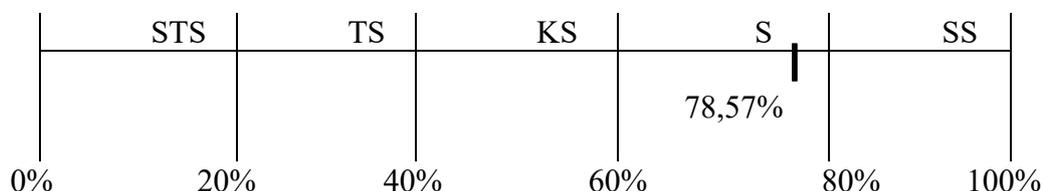
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	22	110	26
2	Setuju	4	38	152	45
3	Ragu-Ragu	3	20	60	24
4	Tidak Setuju	2	4	8	5
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	330	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden dengan persentase 26%, setuju sebanyak 38 responden dengan persentase 45%, ragu-ragu sebanyak 20 responden dengan persentase 24%, tidak setuju sebanyak 4 responden 5%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 330. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sangat setuju” yaitu 38% dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan” Ini artinya responden setuju menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{330}{5 (84)} \times 100\% = 78,57\%$$



10. Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.30 Tanggapan Responden
“Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.”

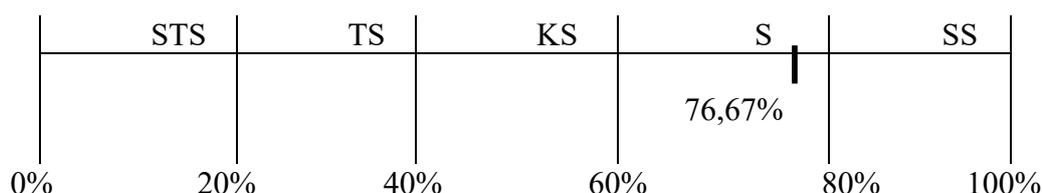
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	14	70	17
2	Setuju	4	45	180	54
3	Ragu-Ragu	3	24	72	29
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	322	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 17%, setuju sebanyak 45 responden dengan persentase 54%, ragu-ragu sebanyak 24 responden dengan persentase 29%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 322. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 54% dengan pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat” Ini artinya responden setuju Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{322}{5 (84)} \times 100\% = 76,67\%$$



11. Datang dan pulang tepat waktu, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.31 Tanggapan Responden
 “Datang dan pulang tepat waktu.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	20	100	24
2	Setuju	4	42	168	50
3	Ragu-Ragu	3	20	60	24
4	Tidak Setuju	2	2	4	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	332	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 24%, setuju sebanyak 42 responden dengan persentase 50%, ragu-ragu sebanyak 20 responden dengan persentase 24%, tidak setuju sebanyak 2 responden 2%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 332. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 50% dengan pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat” Ini artinya responden setuju datang dan pulang tepat waktu.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{332}{5 (84)} \times 100\% = 79,04\%$$

STS	TS	KS	S	SS
			79,04%	

D. Taat Asas

12. Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.32 Tanggapan Responden “Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.”

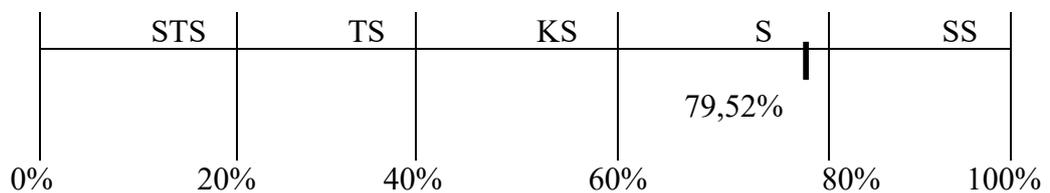
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	19	95	23
2	Setuju	4	47	188	56
3	Ragu-Ragu	3	17	51	21
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	334	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 responden dengan persentase 23%, setuju sebanyak 47 responden dengan persentase 56%, ragu-ragu sebanyak 17 responden dengan persentase 21%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 334. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 56% dengan pernyataan “Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” Ini artinya responden setuju mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{334}{5 (84)} \times 100\% = 79,52\%$$



13. Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.33 Tanggapan Responden

“Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan..”

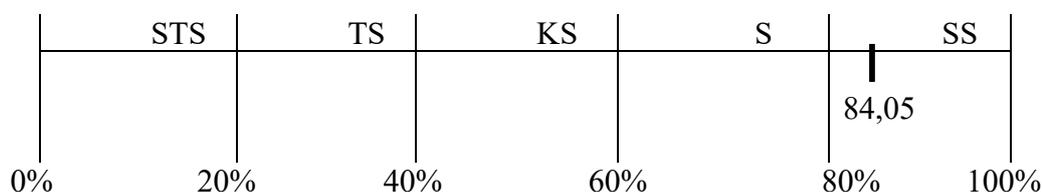
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	30	150	36
2	Setuju	4	41	164	49
3	Ragu-Ragu	3	13	39	15
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	353	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 responden dengan persentase 36%, setuju sebanyak 41 responden dengan persentase 49%, ragu-ragu sebanyak 13 responden dengan persentase 15%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, jawaban terendah adalah sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 353. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 49% dengan pernyataan “Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan” Ini artinya responden setuju bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{353}{5 (84)} \times 100\% = 84,05\%$$



14. Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.34 Tanggapan Responden
“Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”

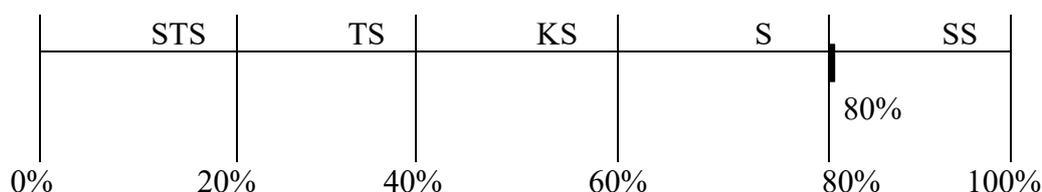
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	17	85	21
2	Setuju	4	53	212	63
3	Ragu-Ragu	3	13	39	16
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	336	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden dengan persentase 21%, setuju sebanyak 53 responden dengan persentase 63%, ragu-ragu sebanyak 13 responden dengan persentase 16%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 336. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu 63% dengan pernyataan “Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik” Ini artinya responden setuju menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{336}{5 (84)} \times 100\% = 80\%$$



15. Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan, adapun tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel 4.35 Tanggapan Responden

“ Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan.”

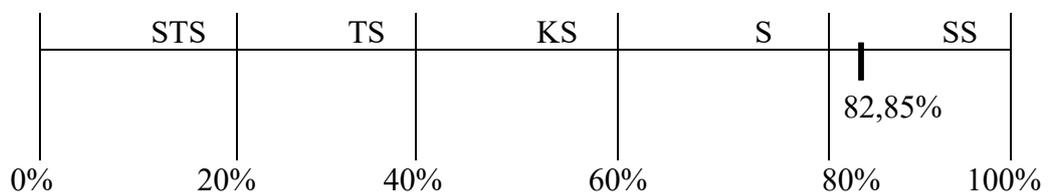
No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1	Sangat Setuju	5	32	160	39
2	Setuju	4	32	128	38
3	Ragu-Ragu	3	20	60	23
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			84	348	100

Sumber: Data kuesioner diolah 2021

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 39%, setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 38%, ragu-ragu sebanyak 20 responden dengan persentase 23%, tidak setuju sebanyak 0 responden 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden 0%. Dengan nilai skor total 348. Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Sangat setuju” yaitu 39% dengan pernyataan “Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan” Ini artinya responden setuju jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan .

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{348}{5 (84)} \times 100\% = 82,85\%$$



Tabel 4.39 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Target			
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	75,95%	77%
2	Target yang ditentukan perusahaan dalam perjamnya tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan	76,90%	
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin	79,76%	
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan	80,47%	
Kualitas			

5	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	76,42%	80%
6	Cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan	81,66%	
7	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	82,61%	
8	Saya selalu menyimpan hasil pekerjaan dengan baik	80,47%	
Ketepatan Waktu			
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan	78,57%	78%
10	Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat	76,66%	
11	Datang dan pulang tepat waktu	79,04%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja			
12	Selalu mengerjakan tugas dengan penuh.tanggung jawab.	79,52%	81%
13	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan	84,04%	
14	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	80%	
15	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas–tugas	82,85%	
Rata-rata		79%	

Sumber; Primer data diolah 2021

Berdasarkan tabel hasil rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada data diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan” dengan rata-rata tanggapan responden 84,04%, dan rata-rata terkecil terdapat pada indikator “Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan” adalah 75,95%.

4.3.3 Analisis Dari Variabel Yang Diteliti Di Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang bermaksud untuk mengetahui hubungan Disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Iwon Apanel Indonesia

4.3.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui keeratan hubungan dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, penulis melakukan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan menggunakan software SPSS versi 23. Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.40 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,762**

	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	84	84
Kinerja	Correlation Coefficient	,762**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	84	84

Sumber :Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 23, dapat diketahui bahwa rank spearman adalah $r=0,762$ dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.

Tabel 4.41 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19		Sangat Rendah
0,20 – 0,39		Rendah
0,40 – 0,59		Sedang
0,60 – 0,79	0,762	Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Sumber; Data Sekunder (2021)

4.3.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi $r = 0,762$ selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh dengan menggunakan koefisien determinasi dengan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = (0,762)^2 \times 100\%$$

$$KD = 58,06 \%$$

Berdasarkan hasil analisis perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 58,06\%$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar $58,05\%$ sedangkan sisanya $41,95\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

4.3.3.3 Uji Hipotesis Statistik Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka dilakukan uji hipotesis statistik koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat Hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan
- $H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

- b. Mencarai nilai t tabel dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $df = 84 - 2 = 82$, maka dapat diperoleh t_{tabel} 1,663
- c. Menentukan t_{hitung}

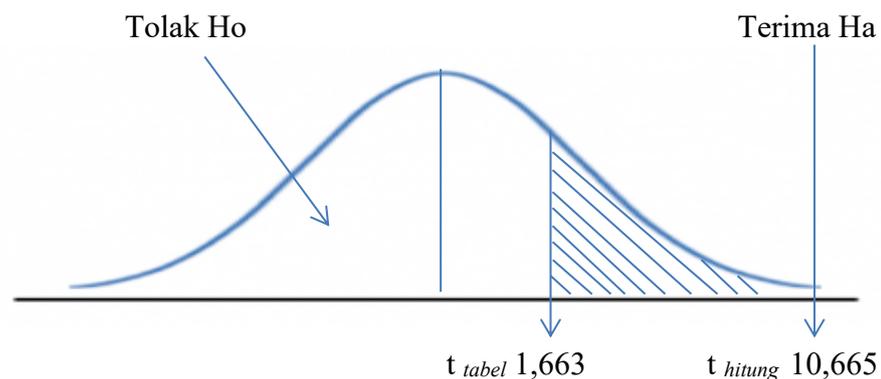
$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,762 \sqrt{84-2}}{\sqrt{1-0,762^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,762 \sqrt{82}}{\sqrt{1-0,762^2}}$$

$$t_{hitung} = 10,665$$

- d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis

4.4 Pembahasan

4.4.1 Disiplin Kerja pada PT Iwon Aparal Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yakni sebesar 82 %, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80% - 100%), artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Iwon Aparal Indonesia sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan reponden mengenai indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja.sebesar 85,95% dengan pernyataan “ Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan”, sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 77,38% terdapat pada indikator Frekuensi kehadiran dengan pernyataan “Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan”.

4.4.2 Kinerja karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia

Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan dapat di simpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan yakni sebesar 79%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (60% - 80%), artinya dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan Pada PT Iwon Apanel Indonesia baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan reponden mengenai indikator “Target, kualitas, ketepatan waktu, Ketaatan Pada Peraturan Kerja. Dengan nilai tanggapan responden yang paling besar adalah pada indikator kualitas sebesar 84,04% dengan pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”, sedangkan tanggapan yang paling terkecil adalah 75,95% terdapat pada indikator target dengan pernyataan “ Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”.

4.4.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia

Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia. Hasil analisis koefisien korelasi dengan rank spearman diperoleh nilai sebesar 0,762 yang keeratannya hubungannya berada pada interval ke-4 (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 58,05% yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 58,05,2% sedangkan sisanya 41,95,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja. Pada uji hipotesis korelasi menyatakan bahwa Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel disiplin kerja sebesar 10,665 yang lebih besar dari ttabel yakni sebesar 1,663 atau thitung $10,665 > 1,663$ ttabel yang artinya tolak H_0 terima H_a .

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia bagian produksi, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang ada di kerja PT Iwon Apanel Indonesia berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik. Karyawan menilai bahwa Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Ketaatan Pada Strandar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja sudah mendukung dan baik sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.
2. Kinerja Karyawan secara individu pada PT Iwon Apanel Indonesia berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil yang baik . Karyawan menilai bahwa Target, kualitas, Ketepatan Waktu dan Ketaatan Pada Peraturan Kerja sudah baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi dengan rank spearman didapatkan nilai r sebesar 0,762 yang keeratannya berada pada interval ke-4 (0,60 – 0,79) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 58,05% yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki kontribusi sebesar 58,05% sedangkan sisanya 41,95% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin kerja.
4. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh thitung $>$ ttabel yaitu (10,665 $>$ 1,663) yang berarti artinya tolak H_0 terima H_a . Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT Iwon Apanel Indonesia

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian variabel disiplin kerja, terdapat nilai rata-rata perindikator paling rendah yaitu pada indikator Frekuensi Kehadiran sebesar 77,38%. saran yang dapat diberikan kepada instansi adalah harus lebih memperhatikan absensi karyawan dan ketepatan pegawai pada saat jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja, seperti: secara berkala memantau absensi agar pegawai yang telah melampaui batas aturan perusahaan segera dipanggil dan diberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (membuat surat teguran dan lainnya)
2. Pada penelitian variabel kinerja karyawan, terdapat nilai rata-rata perindikator paling rendah yaitu pada indikator target sebesar 75,95%. saran dan upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai terhadap target salah satunya adalah

memberikan pengarahan/pelatihan agar pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan sesuai target yang diberikan serta senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai nya dalam melaksanakan tugas.

3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk melaksanakan penerapan disiplin kerja dalam kegiatan pekerjaan agar lebih meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan harapan PT. Iwon Apanel Indonesia.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk PT. Iwon Apanel Indonesia dalam mengambil keputusan khususnya pada bagian produksi PT. Iwon Apanel Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media
- Dessler, Garry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2015) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Wacana Media.
- _____. (2017). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung : CV.Alfabeta.
- Eneng Suhartini. (2016). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mira Dana Putra Utama Finance (MDPU Finance). Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hasibuan, S.P, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Aksara.
- _____(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, Dr. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pipit Pitria. (2018). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) di Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Rivai, Dr.z. Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Edisi ke 6. Jakarta : PT Raja Grofindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

_____(2016). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

_____(2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sutrisno, Eddy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

LAMPIRAN

Lampiran 1

Daftar Riwayat Hidup

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ita Purnama Sari
Alamat : Perumahan Indogreen Blok C8 No. 37
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 14 Juni 1998
Usia : 23 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN 05 Citeureup
• SMP : SMPN 03 CITEUREUP
• SMA : SMKN 02 BOGOR
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, Juni 2021

Peneliti

(Ita Purnama Sari)

Lampiran 2

Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3

Lampiran Kuesioner

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara/i
PT Iwon Apanel Indonesia
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Iwon Apanel Indonesia khususnya dibagian produksi Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Ita Purnama Sari

DATA RESPONDEN

Berilah tanda checklist (\surd) pada kotak yang telah disediakan.

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

Usia : 18-29 Tahun

30-45 Tahun

>45 Tahun

Pendidikan : SMP

SMA

Sarjana

Lama Kerja : < 2 Tahun

3-5 tahun

>6 tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda checklist (\surd) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i

Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja

Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternative jawaban, yaitu sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

A. Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	FREKUENSI KEHADIRAN					
1	Tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
2	Selalu datang tepat waktu saat bekerja					
3	Jam istirahat dan jam pulang kerja saya selalu sesuai dengan aturan waktu yang ditentukan perusahaan					
B.	TINGKAT KEWASPADAAN KARYAWAN.					
4	Selalu teliti dalam bekerja.					
5	Selalu hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja					
6	Selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan					
C.	KETAATAN PADA STRANDAR KERJA.					
7	Bekerja sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai.					
8	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan.					
9	Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
D.	KETAATAN PADA PERATURAN KERJA.					
10	Selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan perusahaan					
11	Selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.					
12	Selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.					
E.	ETIKA KERJA.					
13	Saling menghargai dan menghormati pegawai dalam bekerja.					

14	Selalu bersikap sopan diperusahaan.					
15	Selalu berpakaian rapih dan sopan saat bekerja					

B. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan /Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	TARGET					
1	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
2	Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan					
3	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin					
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan perusahaan					
B.	KUALITAS					
5	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan					
6	Cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan					
7	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
8	Saya selalu menyimpan hasil pekerjaan dengan baik					
C.	KETEPATAN WAKTU					
9	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan					
10	Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat					
11	Datang dan pulang tepat waktu					
D.	TAAT ASAS					

12	Selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
13	Selalu bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah diterapkan					
14	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
15	Saya selalu jujur dalam melaksanakan tugas-tugas					

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin (X)															Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	68
2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	67
3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	64
5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	64
6	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	51
7	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	66
8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
9	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	53
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	51
15	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
16	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	61
17	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	68
18	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	56
19	4	3	3	4	5	4	4	3	3	5	4	3	5	3	4	57
20	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	52
21	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	68
22	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
23	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	67
24	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	53
25	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	65
26	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	67
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	65
28	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	53
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	65
30	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	69
31	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	54
32	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	66
33	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	66
34	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62

35	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	69
36	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	53
37	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	65
38	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
39	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	64
41	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	64
42	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	52
43	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	69
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
45	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	51
46	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	65
47	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
49	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	65
50	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	53
51	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	67
52	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	71
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	63
54	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	65
55	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	50
56	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	67
57	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	64
58	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	66
59	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
60	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	69
61	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	52
62	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	64
63	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	68
64	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	63
65	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
66	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	64
67	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	67
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
69	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	5	51
70	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	67
71	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64
72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	62
73	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	68
74	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63

75	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	67
76	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	53
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
78	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	64
79	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
80	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	51
81	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	63
82	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
83	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	53
84	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	52

Lampiran 4

Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Kinerja(Y)															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	X7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	67
2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	68
3	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	62
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	65
5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	62
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	49
7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	52
10	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	62
13	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56
14	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	54
15	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	52
16	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	53
17	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	68
18	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	67
19	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	54
20	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	55
21	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	67
22	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	51
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	66
24	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	49
25	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	60
26	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	67
27	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	69
28	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	53
29	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	56
30	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	67
31	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	49
32	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	67
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	65
34	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	52

35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	72
36	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	54
37	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	69
38	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
39	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	52
40	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	67
41	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	67
42	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
43	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	68
44	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	66
45	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	53
46	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	57
47	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	69
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
49	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	59
50	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	50
51	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	67
52	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	67
53	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	52
54	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	66
55	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	48
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	58
57	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	68
58	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
59	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	67
60	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	64
61	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	50
62	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	65
63	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	68
64	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	66
65	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	50
66	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	67
67	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	59
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
69	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	49
70	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	64
71	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	51
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
73	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	65
74	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	48

75	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
76	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	53
77	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	54
78	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	67
79	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	68
80	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	52
81	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	51
82	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	55
83	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	47
84	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	48

Lampiran 5

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations																
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	Disiplin	
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1,000	,405*	,367*	,574**	,378*	,354	,405*	,370*	,446*	,463**	,258	,343	,633**	,184	,652**	,686**
		Sig. (2-tailed)	.	,026	,046	,001	,040	,055	,026	,044	,013	,010	,169	,064	,000	,331	,000	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2		Correlation Coefficient	,405*	1,000	,560**	,479**	,178	,591**	,352	,382*	,636**	,256	,244	,374*	,446*	,572**	,334	,681**
		Sig. (2-tailed)	,026	.	,001	,007	,345	,001	,057	,037	,000	,172	,194	,042	,013	,001	,071	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3		Correlation Coefficient	,367*	,560**	1,000	,256	,252	,569**	,422*	,537**	,616**	,403*	,334	,575**	,318	,514**	,603**	,741**
		Sig. (2-tailed)	,046	,001	.	,172	,180	,001	,020	,002	,000	,027	,071	,001	,087	,004	,000	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x4		Correlation Coefficient	,574**	,479**	,256	1,000	,367*	,219	,249	,223	,462*	,503**	,310	,242	,416*	,277	,410*	,546**
		Sig. (2-tailed)	,001	,007	,172	.	,035	,245	,185	,237	,010	,005	,095	,198	,022	,138	,024	,002
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x5		Correlation Coefficient	,378*	,178	,252	,367*	1,000	,244	,353	,334	,178	,375*	,068	,142	,261	,363*	,253	,454*
		Sig. (2-tailed)	,040	,345	,180	,035	.	,193	,056	,071	,346	,041	,721	,454	,164	,049	,178	,012
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x6		Correlation Coefficient	,354	,591**	,569**	,219	,244	1,000	,560**	,400*	,643**	,344	,186	,470**	,385**	,284	,460*	,706**
		Sig. (2-tailed)	,055	,001	,001	,245	,193	.	,001	,028	,000	,062	,326	,009	,036	,129	,011	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x7		Correlation Coefficient	,405*	,352	,422*	,249	,353	,560**	1,000	,575**	,351	,335	,171	,405*	,384*	,314	,450*	,666**
		Sig. (2-tailed)	,026	,057	,020	,185	,056	,001	.	,001	,057	,070	,367	,027	,036	,091	,012	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x8		Correlation Coefficient	,370*	,382*	,537**	,223	,334	,400*	,575**	1,000	,387*	,202	,151	,344	,539**	,371*	,438*	,638**
		Sig. (2-tailed)	,044	,037	,002	,237	,071	,028	,001	.	,035	,284	,425	,063	,002	,044	,016	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x9		Correlation Coefficient	,446*	,636**	,616**	,462*	,178	,643**	,351	,387*	1,000	,375*	,289	,452*	,319	,368*	,592**	,733**
		Sig. (2-tailed)	,013	,000	,000	,010	,346	,000	,057	,035	.	,041	,121	,012	,086	,045	,001	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x10		Correlation Coefficient	,463**	,256	,403*	,503**	,375*	,344	,335	,202	,375*	1,000	,571**	,304	,388*	,127	,558**	,607**
		Sig. (2-tailed)	,010	,172	,027	,005	,041	,062	,070	,284	,041	.	,001	,103	,034	,503	,001	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x11		Correlation Coefficient	,258	,244	,334	,310	,068	,186	,171	,151	,289	,571**	1,000	,336	,110	,235	,437*	,406*
		Sig. (2-tailed)	,169	,194	,071	,095	,721	,326	,367	,425	,121	,001	.	,070	,563	,211	,016	,026
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x12		Correlation Coefficient	,343	,374*	,575**	,242	,142	,470**	,405*	,344	,452*	,304	,336	1,000	,068	,643**	,559**	,645**
		Sig. (2-tailed)	,064	,042	,001	,198	,454	,009	,027	,063	,012	,103	,070	.	,722	,000	,001	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x13		Correlation Coefficient	,633**	,446*	,318	,416*	,261	,385**	,384*	,539**	,319	,388*	,110	,068	1,000	,070	,582**	,622**
		Sig. (2-tailed)	,000	,013	,087	,022	,164	,036	,036	,002	,086	,034	,563	,722	.	,715	,001	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x14		Correlation Coefficient	,184	,572**	,514**	,277	,363*	,284	,314	,371*	,368*	,127	,235	,643**	,070	1,000	,346	,568**
		Sig. (2-tailed)	,331	,001	,004	,138	,049	,129	,091	,044	,045	,503	,211	,000	,715	.	,061	,001
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x15		Correlation Coefficient	,652**	,334	,603**	,410*	,253	,460*	,450*	,438*	,592**	,558**	,437*	,559**	,582**	,346	1,000	,798**
		Sig. (2-tailed)	,000	,071	,000	,024	,178	,011	,012	,016	,001	,001	,016	,001	,001	,061	.	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin		Correlation Coefficient	,686**	,681**	,741**	,546**	,454*	,706**	,666**	,638**	,733**	,607**	,406*	,645**	,622**	,568**	,798**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,012	,000	,000	,000	,000	,000	,026	,000	,000	,001	,000	.
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations																
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Kinerja	
Spearman's rho	y1	Correlation Coefficient	1,000	,626**	,532**	,370	,587**	,615**	,397	,454	,530**	,609**	,403	,339	,436*	,594**	,431*	,766**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,002	,044	,001	,000	,030	,012	,003	,000	,027	,067	,016	,001	,017	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y2	Correlation Coefficient	,626**	1,000	,457*	,407	,389*	,500**	,488**	,508**	,602**	,426*	,528**	,129	,554**	,583**	,671**	,777**
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,011	,025	,034	,005	,006	,004	,000	,019	,003	,497	,001	,001	,000	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y3	Correlation Coefficient	,532**	,457*	1,000	,350	,300	,682**	,529**	,325	,341	,296	,417*	,222	,527**	,204	,535**	,598**
		Sig. (2-tailed)	,002	,011	.	,058	,108	,000	,003	,079	,065	,112	,022	,238	,003	,279	,002	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y4	Correlation Coefficient	,370	,407	,350	1,000	,375	,556**	,411*	,405	,449*	,111	,195	,482**	,372*	,420*	,336	,591**
		Sig. (2-tailed)	,044	,025	,058	.	,041	,001	,024	,026	,013	,558	,301	,007	,043	,021	,069	,001
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y5	Correlation Coefficient	,587**	,389*	,300	,375	1,000	,482**	,193	,626**	,548**	,722**	,429*	,581**	,338	,332	,286	,706**
		Sig. (2-tailed)	,001	,034	,108	,041	.	,007	,307	,000	,002	,000	,018	,001	,068	,073	,125	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y6	Correlation Coefficient	,615**	,500**	,682**	,556**	,482**	1,000	,490**	,563**	,451*	,378*	,542**	,421*	,507**	,528**	,559**	,772**
		Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,001	,007	.	,006	,001	,012	,039	,002	,021	,004	,003	,001	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y7	Correlation Coefficient	,397	,488**	,529**	,411*	,193	,490**	1,000	,211	,511**	,202	,739**	,163	,563**	,446*	,581**	,612**
		Sig. (2-tailed)	,030	,006	,003	,024	,307	,006	.	,262	,004	,285	,000	,390	,001	,014	,001	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y8	Correlation Coefficient	,454	,508**	,325	,405	,626**	,563**	,211	1,000	,590**	,481**	,380	,669**	,523**	,427*	,509**	,763**
		Sig. (2-tailed)	,012	,004	,079	,026	,000	,001	,262	.	,001	,007	,038	,000	,003	,019	,004	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y9	Correlation Coefficient	,530**	,602**	,341	,449*	,548**	,451*	,511**	,590**	1,000	,389*	,546**	,388	,762**	,385*	,363*	,751**
		Sig. (2-tailed)	,003	,000	,065	,013	,002	,012	,004	,001	.	,034	,002	,034	,000	,036	,049	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y10	Correlation Coefficient	,609**	,426*	,296	,111	,722**	,378*	,202	,481**	,389*	1,000	,335	,307	,367*	,374*	,376*	,625**
		Sig. (2-tailed)	,000	,019	,112	,558	,000	,039	,285	,007	,034	.	,070	,099	,046	,042	,041	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y11	Correlation Coefficient	,403	,528**	,417*	,195	,429*	,542**	,739**	,380	,548**	,335	1,000	,168	,511**	,393*	,542**	,675**
		Sig. (2-tailed)	,027	,003	,022	,301	,018	,002	,000	,038	,002	,070	.	,376	,004	,032	,002	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y12	Correlation Coefficient	,339	,129	,222	,482**	,581**	,421*	,163	,669**	,388	,307	,168	1,000	,276	,323	,200	,538**
		Sig. (2-tailed)	,067	,497	,238	,007	,001	,021	,390	,000	,034	,099	,376	.	,140	,082	,289	,002
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y13	Correlation Coefficient	,436*	,554**	,527**	,372*	,338	,507**	,563**	,523**	,762**	,367*	,511**	,276	1,000	,287	,521**	,704**
		Sig. (2-tailed)	,016	,001	,003	,043	,068	,004	,001	,003	,000	,046	,004	,140	.	,125	,003	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y14	Correlation Coefficient	,594**	,583**	,204	,420*	,332	,528**	,446*	,427*	,385*	,374*	,393*	,323	,287	1,000	,477**	,602**
		Sig. (2-tailed)	,001	,001	,279	,021	,073	,003	,014	,019	,036	,042	,032	,082	,125	.	,008	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	y15	Correlation Coefficient	,431*	,671**	,535**	,336	,286	,559**	,581**	,509**	,363*	,376*	,542**	,200	,521**	,477**	1,000	,701**
		Sig. (2-tailed)	,017	,000	,002	,069	,125	,001	,001	,004	,049	,041	,002	,289	,003	,008	.	,000
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja		Correlation Coefficient	,766**	,777**	,598**	,591**	,706**	,772**	,612**	,763**	,751**	,625**	,675**	,538**	,704**	,602**	,701**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	.
		N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7

Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	16

Lampiran 8

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	16

Lampiran 9

Analisis koefisien korelasi

Correlations

			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,762**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	84	84
	Kinerja	Correlation Coefficient	,762**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	84	84

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

Lampiran 10

T tabel

Titik Presentase Distribusi t (df 51-100)

Pr	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
df	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
51	0,67933	1,29837	1,67528	2,00758	2,40172	2,67572	3,25789
52	0,67924	1,29805	1,67469	2,00665	2,40022	2,67373	3,25451
53	0,67915	1,29773	1,67412	2,00575	2,39879	2,67182	3,25127
54	0,67906	1,29743	1,67356	2,00488	2,39741	2,66998	3,24815
55	0,67898	1,29713	1,67303	2,00404	2,39608	2,66822	3,24515
56	0,67890	1,29685	1,67252	2,00324	2,39480	2,66651	3,24226
57	0,67882	1,29658	1,67203	2,00247	2,39357	2,66487	3,23948
58	0,67874	1,29632	1,67155	2,00172	2,39238	2,66329	3,23680
59	0,67867	1,29607	1,67109	2,00100	2,39123	2,66176	3,23421
60	0,67860	1,29582	1,67065	2,00030	2,39012	2,66028	3,23171
61	0,67853	1,29558	1,67022	1,99962	2,38905	2,65886	3,22930
62	0,67847	1,29536	1,66980	1,99897	2,38801	2,65748	3,22696
63	0,67840	1,29513	1,66940	1,99834	2,38701	2,65615	3,22471
64	0,67834	1,29492	1,66901	1,99773	2,38604	2,65485	3,22253
65	0,67828	1,29471	1,66864	1,99714	2,38510	2,65360	3,22041
66	0,67823	1,29451	1,66827	1,99656	2,38419	2,65239	3,21837
67	0,67817	1,29432	1,66792	1,99601	2,38330	2,65122	3,21639
68	0,67811	1,29413	1,66757	1,99547	2,38245	2,65008	3,21446
69	0,67806	1,29394	1,66724	1,99495	2,38161	2,64898	3,21260
70	0,67801	1,29376	1,66691	1,99444	2,38081	2,64790	3,21079
71	0,67796	1,29359	1,66660	1,99394	2,38002	2,64686	3,20903
72	0,67791	1,29342	1,66629	1,99346	2,37926	2,64585	3,20733
73	0,67787	1,29326	1,66600	1,99300	2,37852	2,64487	3,20567
74	0,67782	1,29310	1,66571	1,99254	2,37780	2,64391	3,20406
75	0,67778	1,29294	1,66543	1,99210	2,37710	2,64298	3,20249
76	0,67773	1,29279	1,66515	1,99167	2,37642	2,64208	3,20096
77	0,67769	1,29264	1,66488	1,99125	2,37576	2,64120	3,19948
78	0,67765	1,29250	1,66462	1,99085	2,37511	2,64034	3,19804
79	0,67761	1,29236	1,66437	1,99045	2,37448	2,63950	3,19663
80	0,67757	1,29222	1,66412	1,99006	2,37387	2,63869	3,19526
81	0,67753	1,29209	1,66388	1,98969	2,37327	2,63790	3,19392
82	0,67749	1,29196	1,66365	1,98932	2,37269	2,63712	3,19262
83	0,67746	1,29183	1,66342	1,98896	2,37212	2,63637	3,19135
84	0,67742	1,29171	1,66320	1,98861	2,37156	2,63563	3,19011
85	0,67739	1,29159	1,66298	1,98827	2,37102	2,63491	3,18890
86	0,67735	1,29147	1,66277	1,98793	2,37049	2,63421	3,18772
87	0,67732	1,29136	1,66256	1,98761	2,36998	2,63353	3,18657
88	0,67729	1,29125	1,66235	1,98729	2,36947	2,63286	3,18544
89	0,67726	1,29114	1,66216	1,98698	2,36898	2,63220	3,18434
90	0,67723	1,29103	1,66196	1,98667	2,36850	2,63157	3,18327
91	0,67720	1,29092	1,66177	1,98638	2,36803	2,63094	3,18222
92	0,67717	1,29082	1,66159	1,98609	2,36757	2,63033	3,18119
93	0,67714	1,29072	1,66140	1,98580	2,36712	2,62973	3,18019
94	0,67711	1,29062	1,66123	1,98552	2,36667	2,62915	3,17921
95	0,67708	1,29053	1,66105	1,98525	2,36624	2,62858	3,17825
96	0,67705	1,29043	1,66088	1,98498	2,36582	2,62802	3,17731
97	0,67703	1,29034	1,66071	1,98472	2,36541	2,62747	3,17639
98	0,67700	1,29025	1,66055	1,98447	2,36500	2,62693	3,17549
99	0,67698	1,29016	1,66039	1,98422	2,36461	2,62641	3,17460
100	0,67695	1,29007	1,66023	1,98397	2,36422	2,62589	3,17374