

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.
RODALINTAS KHATULISTIWA**

Oleh
EPUL SAEPULOH
4122.4.16.11.0032

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV.
RODALINTAS KHATULISTIWA**

Oleh
EPUL SAEPULOH
4122.4.16.11.0032

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, Agustus 2019

Ir. Mia Sumiarsih, MM

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Dr.H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. CHRA.

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Epul Saepuloh
NIM : 4122.4.16.11.0032
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarangserta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

EPUL SAEPULOH
NIM : 4122.4.16.11.0032

ABSTRAK

Epul Saepuloh. 2019.
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV. Rodalintas Khatulistiwa). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Ir. Mia Sumiarsih, MM

Perkembangan zaman pada saat ini berjalan dengan begitu cepat. Salah satu bidang yang cukup mempengaruhi adalah bidang Sumber Daya Manusia yang dapat dikembangkan melalui keterampilan dan kompetensi. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada CV. Rodalintas Khatulistiwa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Rodalintas Khatulistiwa. Pengambilan data menggunakan sampel jenuh yang didistribusikan kepada 30 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, angket, dokumentasi dan studi kepustakaan. Metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana, dengan bantuan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EpulSaepuloh. 2019. The Effect of Work Discipline toward Employee Performance (Studies on CV. RodalintasKhatulistiwa). Scription Undergraduate Program Economic Faculty Program Study Management Universitas Winaya Mukti. Under the Guidance of Ir. Mia Sumiarsih, MM

The development of the times at this time goes so fast. One area that is quite influential is the field of Human Resources that can be developed through skills and competencies. In this research, researchers had the opportunity to conduct research on CV. RodalintasKhatulistiwa. The purpose of this study is to explain the influence of work discipline toward employee performance on CV. RodalintasKhatulistiwa. This type of research is quantitative. Population in this research is employee CV. RodalintasKhatulistiwa. The data were collected using saturated sample which was distributed to 30 respondents. Data collection techniques in this study are interview, observation, questionnaires, documentation, and study literature. The method used is simple linear regression, with the help of program SPSS Version 23. The results of this study indicate that work discipline affect significantly to employee performance at CV. RodalintasKhatulistiwa.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Atas berkat rahmat Allah SWT yang telah dilimpahkan, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODALINTAS KHATULISTIWA”.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, dan saran dari semua pihak. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. H. Nandang Djunaedi, DRS., MM., CHRA selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Herni Suryani, SE., S.I.Kom., MM selaku Kaprodi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. Ir. Mia Sumiarsih, MMselaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing penulisan skripsi ini.

6. Pimpinan beserta seluruh karyawan CV. Rodalintas Khatulistiwa yang telah memberikan izin dan membantu kepada peneliti dalam melakukan penelitian.
7. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan banyak ilmu baru dan pengalaman baru kepada peneliti.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Mahya dan Ibunda Otih yang selalu memberikan semangat dan doa untuk cepat-cepat menyelesaikan perkuliahan (lulus). Secuil persembahan kecil sebagai bukti pengabdian untuk Ayah dan Ibu yang selalu sabar dalam segala hal.
9. Keluarga yang saya sayangi yang selalu mendukung dan memberi semangat.
10. Rekan-rekan seperjuangan, sahabat, dan teman yang selalu memberikan dukungan untuk penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan serta melimpahkan taufik serta hidayah-Nya. Aamiin.

Bandung, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL PENELITIAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
ABSTRAK	
ABSTRACT	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka	6
2.1.1 Manajemen	6
2.1.2 Fungsi Manajemen	7
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.4 Disiplin	10
2.1.4.1 Pentingnya Disiplin	11
2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin	12
2.1.4.3 Pendekatan Disiplin	14
2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	16
2.1.4.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	18
2.1.4.6 Mengatur dan Mengelola Disiplin	19
2.1.4.7 Indikator Disiplin	20
2.1.5 Kinerja	21
2.1.2.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja	22
2.1.2.2 Karakteristik Kinerja Karyawan	23

2.1.2.3	Jenis-Jenis Penilaian Kinerja.....	24
2.1.2.4	Metode Penilaian Kinerja.....	25
2.1.2.5	Manfaat Penilaian Kinerja.....	26
2.1.2.6	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	28
2.1.2.7	Indikator Kinerja	29
2.2	Penelitian Terdahulu	30
2.3	Kerangka Pemikiran.....	31
2.4	Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Metode yang Digunakan	34
3.2	Operasionalisasi Variabel.....	35
3.3	Sumber dan Cara Penentuan Data	38
3.3.1	Sumber Data	38
3.3.2	Cara Penentuan Data	39
3.4	Skala Pengukuran.....	39
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	42
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	44
3.6.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	45
3.6.4	Koefisien Determinasi.....	46
3.6.5	Regresi Linear Sederhana	47
3.6.6	Uji T	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	50
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.2	Visi dan Misi	51
4.1.3	Aspek Kegiatan Usaha	51
4.1.4	Produk CV. Rodalintas Khatulistiwa.....	51
4.1.5	Struktur Organisasi.....	53
4.1.6	Uraian Pekerjaan	54
4.1.7	Profil Responden.....	56
4.1.8	Fasilitas yang Dimiliki	58
4.1.8.1	Fasilitas Operasional	58
4.1.8.2	Fasilitas Umum	58
4.2	Pembahasan.....	59
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	59
4.2.1.1	Uji Validitas	59
4.2.1.2	Uji Reliabilitas	60
4.2.2	Pelaksanaan Disiplin Kerja pada Rodalintas Khatulistiwa	62

4.2.3	Pelaksanaan Kinerja pada Rodalintas Khatulistiwa	CV. 68
4.2.4	Analisis Data	74
4.2.4.1	Analisis Koefisien Korelasi.....	74
4.2.4.2	Koefisien Determinasi.....	75
4.2.4.3	Regresi Linear Sederhana	76
4.2.4.4	Uji T	77

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	79
5.2	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
2.1.	PenelitianTerdahulu	30
3.1	OperasionalisasiVariabel	36
3.2	Skala <i>Likert</i>	40
3.3	KategoriNilai	41
3.4	Tingkat KeeratanKorelasi.....	46
4.1	RespondenBerdasarkanJenisKelamin.....	56
4.2	RespondenBerdasarkanPendidikan	56
4.3	RespondenBerdasarkanUmur	57
4.4	RespondenBerdasarkan Lama Kerja	57
4.5	KoefisienDisiplinKerja.....	59
4.6	KoefisienKinerja.....	60
4.7	UjiReliabilitasDisiplinKerja	61
4.8	UjiReliabilitasKinerja.....	61
4.9	KriteriaDisiplinKerja	62
4.10	Sayaikhlasmelaksanakanperaturan yang berlakudenganketeguhanhatitanpapaksaandaripimpinan.	62
4.11	Sayamampumelaksanakanugasataupekerjaan yang diberikansesuaidenganapa yang diharapkanperusahaan.....	63
4.12	Sayadapatmenyelesaikanmasalah yang terjadiandanmemperbaikinya.	64
4.13	Sayahadirtepatwaktu di tempatkerja.....	65
4.14	Sayamenyelesaikanpekerjaantepatwaktu.....	66
4.15	KriteriaRekapitulasiDisiplinKerja	67
4.16	RekapitulasiDisiplinKerja	67
4.17	KriteriaKinerja.....	68
4.18	Pekerjaandilakukandenganteliti, rapidanhati-hati, sesuaiprosedur yang telahditetapkan.	69
4.19	Hasilkerja yang dihasilkantelahmencapai volume yang ditetapkan.....	70
4.20	Sayabertanggungjawabataspekerjaan, saranadanprasaranaperusahaan.....	70
4.21	Sayasiapbekerjasamadengansiapapundalammelakukanpekerjaan yang diberikan	71

4.22	Sayamemiliki ataugagasanuntukmengembangkanperusahaankearah lebihbaik.	ide-ide yang	72
4.23	KriteriaRekapitulasiKinerja.....		73
4.24	RekapitulasiKinerja		73
4.25	KoefisienKorelasi		74
4.26	KoefisienDeterminasi		75
4.27	Regresi Linear Sederhana.....		76
4.28	Uji T		77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
2.1	KerangkaPemikiran.....	33
4.1	Mountain Bike (MBT) -1	52
4.2	Mountain Bike (MBT) -2.....	52
4.3	Road Bike-1	52
4.4	Road Bike-2	53
4.5	StrukturOrganisasiCV. RodalintasKhatulistiwa	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 RiwayatHidup
- Lampiran 2 KuesionerPenelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan karena suatu organisasi memerlukan sumberdaya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem berjalan dengan lancar tentu dalam pengelolanya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan disiplin kerja. Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan karena pengelolaan sumberdaya manusia yang baik dengan mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan akan menjadi salah satu kunci sukses tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan mempunyai hubungan yang sangat erat sekali, tanpa sumberdaya manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat mempunyai suatu tujuan yang diinginkan dan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan tidak dapat dijalankan karena tidak ada sumberdaya manusia yang menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk memajukan perusahaannya dengan kedisiplinan yang

dimiliki oleh masing-masing setiap individu, agar perusahaan dapat maju dan sukses diperlukan sumber daya manusia yang disiplin untuk mewujudkannya.

Karyawan adalah faktor utama penentu keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan membutuhkan kinerja yang baik dari semua karyawan. Menurut (Nurlaila 2010:71), *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan, apabila kinerja karyawan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Sebaliknya jika kinerja karyawan lebih rendah, maka prestasi perusahaan akan menurun. Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi mampu memaksimalkan potensi yang dimiliki. Karyawan akan berfikir pekerjaan adalah sebuah amanah yang mulia dan layak untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

Agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka pimpinan perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja salah satunya yaitu disiplin kerja. Menurut (Susanty 2013:79) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atau pelanggaran.

Jadi disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana seseorang atau sekelompok orang

yang
 tergabung dalam sebuah organisasi sama mematuhi dan menjalankan semua peraturan
 yang ada, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Baharuddin, Alhabsyi, Utami 2013:58)
 disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang disiplin,
 sebab disiplin mempunyai dampak yang
 kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejut tujuan
 yang direncanakan,
 segala macam kebijakan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksana
 nya. Karyawan yang
 mampu mematuhi segala bentuk peraturan perusahaan dan dapat menerima konsekuensi
 yang diberikan perusahaan saat melanggar peraturan dengan lapang dada
 adalah ciri kedisiplinan karyawan yang baik.

Diperlukannya kedisiplinan kerja yang
 baik untuk dapat menambah prestasi kerja setiap karyawan dan dapat menjadi tolak ukur
 untuk perusahaan dalam memberikan penilaian kinerja setiap karyawannya. Kedisiplinan
 merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia,
 karena semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan yang
 mampu dicapai dalam perusahaan. CV. Rodalintas Khatulistiwa bergerak di
 bidang penjualan berbagai macam sepeda dan juga perlengkapan sepeda. Perusahaan

inimemilikicabangdi beberapatempat, makadibutuhkatingkatkinerjakaryawan yang baik agar mampumenjalankanperusahaan.

Berpijakpadalatarbelakangmasalah di atas, makapenelititertarikuntukmelakukanpenelitiandenganjudul“**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODALINTAS KHATULISTIWA**”.

1.2 IdentifikasidanRumusanMasalah

1.2.1 IdentifikasiMasalah

Berdasarkanuraianlatarbelakangdiatas, maka yang menjadiidentifikasi masalahdalam penelitianiniyaitusebagaisebagai berikut:

1. Perlunya peningkatandisiplinkerjakaryawandalammelaksanakanpekerjaannya.
2. Peningkatankinerjakaryawanuntukmendorongomsetperusahaanatautarget perusahaan.

1.2.2 RumusanMasalah

Berdasarkanuraianlatarbelakangdiatas,makarumusanmasalahdalam penelitianiniadalahsebagai berikut:

1. Bagaimanadisiplinkerjakaryawanpada CV. RodalintasKhatulistiwa?
2. Bagaimanakerjakaryawanpada CV. RodalintasKhatulistiwa?

3. Bagaimanapengaruhdisiplinkerjaterhadapkinerjakaryawanpada CV. RodalintasKhatulistiwa?

1.3 TujuanPenelitian

Berdasarkanrumusanmasalahdiatas,

tujuanpenelitiandalampenelitianiniadalahuntukmengetahuidanmenganalisis:

1. Disiplinkerjakaryawanpada CV. RodalintasKhatulistiwa.
2. Kinerjakaryawanpada CV. RodalintasKhatulistiwa.
3. Pengaruhdisiplinkerjaterhadapkinerjakaryawanpada CV. RodalintasKhatulistiwa.

1.4 KegunaanPenelitian

Tujuandaripenelitianiniyaitusebagaiberikut:

1. SecaraTeoritis
Penulisberharap agar hasildaripenelitianini dapatbergunadalammemberikansuatugambarand anpengetahuankepadapembacamengetahuidanmenganalisis pengaruhdisiplinkerjaterhad apkinerjakaryawan.
2. SecaraPraktis
 - 1) BagiPeneliti
Dapatmengetahuidanmemecahkanmasalahmenganalisisbesarpenga ruh yang terjadiantaradisiplindankinerjakaryawanpadaperusahaan.

2) Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang pengaruh disiplin dan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

3) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan rekomendasi bagi pimpinan CV. Rodalintas Khatulistiwa dalam merumuskan kebijakan tentang disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu adalah suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Ada beberapa definisi tentang manajemen pada umumnya, walaupun definisi itu beragam bunyinya, tetapi ada pokoknya unsur-unsur yang ada di dalamnya adalah sama diantaranya:

Definisi manajemen menurut Terry, seperti yang dikutip oleh (Saydam 2006:4) adalah proses pencapaian tujuan yang telah diterapkan sebelumnya melalui usaha yang dilakukan oleh orang lain. (Handoko 2009:8) mengatakan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan (Gulick 2009:11) yang dikemukakan oleh Handoko dalam bukunya Manajemen, mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Definisi di atas menjelaskan manajemen adalah usaha mencapai tujuan tertentu

melalui kegiatan orang-orang. Dalam definisi ini manajemen menitik-beratkan pada usaha memanfaatkan orang lain dalam pencapaian tujuan tersebut, maka orang-orang dalam organisasi harus jelas wewenang, tugas dan tanggungjawab pekerjaannya.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut (Handoko 2009:23) fungsi manajemen terdiri dari *planning, organizing, staffing, leading, controlling*.

1. *Planning*

Rencana-rencana yang dibutuhkan untuk memberikan kepada organisasi, tujuan-tujuannya, dan menetapkan prosedur terbaik untuk pencapaian tujuantujuan itu.

2. *Organizing*

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencanarencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

3. *Staffing*

Staffing adalah penarikan (*recruitment*), latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. *Leading*

Sesudah rencana dibuat, organisasi dibentuk dan disusun personalianya, langkah berikutnya adalah menugaskan karyawan untuk bergerak menuju tujuan yang telah ditentukan.

5. *Controlling*

Semua fungsi terdahulu tidak akan efektif tanpa fungsi pengawasan (*controlling*). Pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:10). Pendekatan manajemen sumber

daya manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat (Sutrisno, 2009:45).
2. Seleksi sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria. Seleksi menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:150).
3. Pengembangan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6). Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, seperti yang

diungkapkan oleh Edy Sutrisno bahwa proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *starting point* di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkannya *skill, knowledge* dan *ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang (Sutrisno, 2009:65).

4. Pemeliharaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6).
Pemeliharaan karyawan/pegawai dari manajer/pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.
5. Penggunaan sumber daya manusia (Sedarmayanti, 2009:6).
Penggunaan sumber daya manusia menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur.

2.1.4 Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Terdapat beberapa pendapat mengenai disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Disiplin kerja didefinisikan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya berdasarkan karyawan atau pegawai dan berdasarkan manajemen. Menurut (Hasibuan, 2002:193) disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Rivai, Sagala 2013:825) disiplin kerja adalah:

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran jugakesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.”

Menurut (Sinunungan, 2005:145) disiplin kerja adalah:

“Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.”

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan.Tanpadukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.1 Pentingnya Disiplin

Menurut (Sutrisno 2009:87-88) disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut (Simamora 2004:750), dijelaskan bahwa jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

3. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki pelanggaran.
- 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan serupa.

- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
4. Aturan Tungku Panas

Suatu pedoman yang sangat berguna untuk disiplin korektif adalah aturan “kompor-panas”. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.

Pada umumnya disiplin kerja akan diperoleh apabila pegawai datang ditempat kerja dengan teratur dan tepat pada waktunya, mereka berpakaian dengan sopan saat berada di lingkungan organisasi, menggunakan fasilitas dengan hati-hati serta menghasilkan jumlah dan kuantitas pekerjaannya dengan sangat baik.

2.1.4.3 Pendekatan Disiplin

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan (Mangkunegara, 2015:130-131).

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - 4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi
- Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:
- 1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- 4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Singodimenjo dalam Sutrisno 2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya 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 sendiri ucapan,

perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

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**
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. **Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan**
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. **Ada Tidaknya Perhatian kepada Karyawan**
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

(Singodimejo 2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan

memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut (Siagian 2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.4.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut (Rivai 2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

2.1.4.6 Mengatur dan Mengelola Disiplin

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut (Rivai 2011:832), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

1. **Standar Disiplin**

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti

ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

- 1) Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;
 - 2) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
 - 3) Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.
2. Penegakan Standar Disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

2.1.4.7 Indikator Disiplin

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Simamora 2004:746), dalam (Sari 2013) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada Peraturan
Sikap menerima serta ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.
2. Efektif dalam Bekerja

Kemampuan/keadaan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk memberikan kegunaan yang diharapkan.

3. Tindakan Korektif

Tindakan menghilangkan penyebab ketidaksesuaian yang ditemukan atau situasi yang tidak dikehendaki.

4. Kehadiran Tepat Waktu

Karyawan yang disiplin tentunya akan mendisiplinkan diri dalam hal waktu, seperti kehadiran setiap harinya, serta kedatangan yang tepat waktu.

5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.

Kedisiplinan karyawan sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini dapat mencegah pekerjaan lain menjadi tertunda.

2.1.5 Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat mencapai tujuan. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Perlu diperhatikan beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan agar perusahaan dapat mengevaluasi kinerja dan segera memperbaiki kesenjangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil

suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan organisasional. Menurut (Wirawan 2012:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Rivai 2011:309) kinerja adalah:

“Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.”

Menurut (Mangkunegara 2012: 67) kinerja adalah:

“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dengan demikian dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tingkat target kinerja yang dinyatakan sebagai tujuan nyata yang terstruktur, dimana capaian aktual dapat dibandingkan, termasuk tujuan yang dinyatakan sebagai standar kuantitatif, nilai atau tingkat. Sebagai sasaran, menurut (Wibowo 2011:10) suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya:

1. *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja.

2. *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*.
3. *A time element*, yaitu menunjukkan waktu kepada pekerjaan dilakukan.
4. *An evaluation method*, yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
5. *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

2.1.5.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik adalah kualitas tertentu atau ciri khas dari seseorang atau sesuatu. Kinerja karyawan memiliki karakteristik, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2012:69):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2011:562) jenis-jenis penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
 - 1) Cepat dan langsung.
 - 2) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai:
 - 1) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - 2) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
 - 1) Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.
 - 1) Memperluas pertimbangan yang ekstrim
 - 2) Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab

- 3) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
- 4) Membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
5. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
 - 1) Mungkin terlaui subjektif .
 - 2) Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.5.4 Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja karyawan bisa dibedakan menjadi metode penilaian yang berorientasi masa lalu dan masa depan. Mengevaluasi kinerja dimasa lalu, karyawan dapat memperoleh umpan balik dari usaha-usaha mereka. Umpan balik ini selanjutnya akan mengarah kepada perbaikan prestasi.

Menurut (Rivai 2011:563), teknik-teknik penilaian kinerja meliputi :

1. Skala peringkat (*Rating Scale*).
2. Daftar pertanyaan.
3. Metode catatan prestasi.
4. Metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*).
5. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*).

6. Skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally Anchored Rating Scale*).
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*).
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*).
9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).

Metode penilaian berorientasi masa depan, menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penelitian yang tunduk dan tergantung kepada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian.

Menurut (Rivai 2011:573), adapun teknik-teknik yang digunakan yaitu:

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*).
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*).
3. Penilaian secara psikologis.
4. Pusat penilaian (*Assesment Center*).

2.1.5.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya

mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

Menurut (Rivai 2011:563) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai:
 - 1) Meningkatkan motivasi
 - 2) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - 4) Adanya kesempatan berkomunikasi
 - 5) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai:
 - 1) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 2) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecendrungan kinerja karyawan.
 - 3) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - 4) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - 5) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan:
 - 1) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - 2) Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - 3) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - 4) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing masing karyawan.

2.1.5.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko dalam Mangkunegara, 2001:193).

Kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Waktu Produksi (*Production Time*)

Waktu produksi (*production time*) diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output*.

4. Efektivitas

Efektivitas persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.

5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5.7 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara 2009:67), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Judul	Kesimpulan
1.	Safitriani	2016	Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa

			Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto	disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Hendri Azwar	2015	Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Ina Muara Padang	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.	Anisah Novia Della Merdasari	2014	Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Royal Denai Hotel Bukittinggi	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Fudin Zainal Abidin	2013	Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan

menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

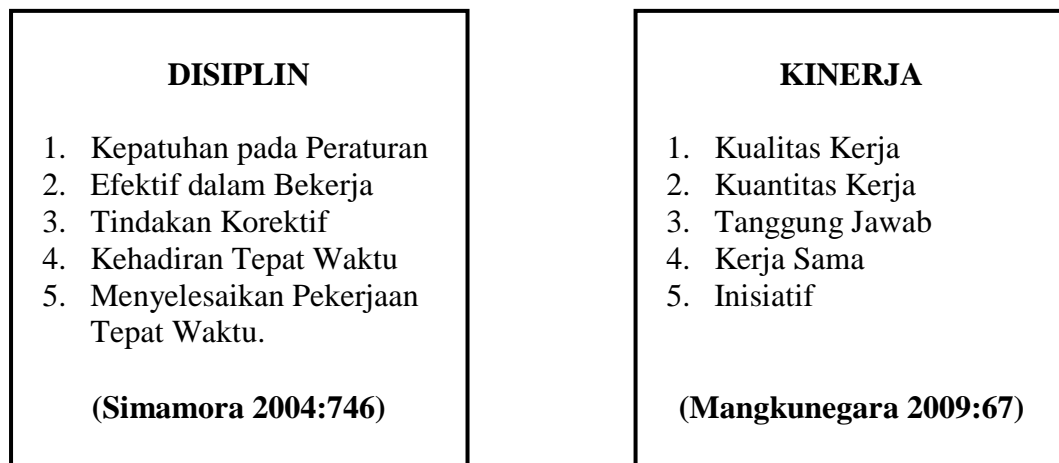
Ada lima indikator dari kedisiplinan(Simamora 2004:746), dalam (Sari 2013) yaitu:

1. Kepatuhan pada Peraturan
2. Efektif dalam Bekerja
3. Tindakan Korektif
4. Kehadiran Tepat Waktu
5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.

Selanjutnya menurut (Mangkunegara 2009:67) ada 5 indikator dari kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Berikut ini digambarkan secara ringkas kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran teoritis, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan suatu hipotesa sebagai berikut “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rodalintas Khatulistiwa”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh gambaran disiplin kerjadan gambaran kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa. Menurut (Sugiyono 2009:11) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Menurut (Travens dalam Umar 2008;21) menjelaskan bahwa

“Penelitian dengan menggunakan metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”.

Menurut (Nasir 2003:54) mengemukakan bahwa:

“Metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan, secara sistematis, faktual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.”

Menurut (Suharsimi, Arikunto 2010:8) penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dalam penelitian ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jenis penelitian di atas, maka penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode *explanatory survey*. Menurut (Sugiyono 2009:7) mengemukakan bahwa *explanatory survey* merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut (Kerlinger dalam Sugiyono 2009:58) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Sedangkan menurut (Kedder dalam Sugiyono 2009:59) menyatakan bahwa variabel adalah suatu kualitas (*qualities*) dimana peneliti mempelajari dan menarik kesimpulan. Sedangkan menurut (Sugiyono 2010:58) mengemukakan bahwa, variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Simamora (2004:610)	1. Kepatuhan pada Peraturan	Ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.	Ordinal
		2. Efektif dalam Bekerja	Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.	
		3. Tindakan Korektif	Dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya.	
		4. Kehadiran Tepat Waktu	Hadir tepat waktu di tempat kerja.	
		5. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	Pekerjaan diselesaikan tepat waktu.	

Kinerja	<p>Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2012:67)</p>	1. Kualitas Kerja	Pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	Hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan.	
		3. Tanggung Jawab	Bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan.	
		4. Kerjasama	Siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.	
		5. Inisiatif	Memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.	

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Suharsimi, Arikunto, 2010:129). Sumber data penelitian adalah sumber data yang diperlukan untuk penelitian baik diperoleh secara langsung (data primer) maupun tidak langsung (data sekunder) yang berhubungan dengan objek penelitian.

Menurut (Malhotra 2007:120-121) mengungkapkan definisi-definisi tersebut, antara lain:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden, sesuai dengan target sasaran yaitu karyawan CV. Rodalintas Khatulistiwa.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat serta tidak mahal. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.3.2 Cara Penentuan Data

Cara penentuan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik populasi dan sampel.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009:90). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

2. Sampel

(Sugiyono 2009:78) mengemukakan bahwa teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Mengingat populasi yang dijadikan objek penelitian sebanyak 30 orang, maka teknik sampling yang diambil adalah sampling jenuh. (Sugiyono 2009:78) mengemukakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel disebut sampel jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono 2017:92).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert*. Teknis analisis skala *likert* yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan.

Tabel 3.2
Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono 2017:93)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

Skor = Bobot Nilai x Frekuensi

Nilai terendah dan nilai tertinggi:

- 1) Nilai Terendah: $30 \times 1 = 30$
- 2) Nilai Tertinggi: $30 \times 5 = 150$

3. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi:

$$JI = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Dimana:

JI = Jarak Interval

N1 = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

Kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kategori Nilai

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dengan data yang terkumpul untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. **Wawancara**

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawaban secara langsung mengenai masalah yang diteliti dengan pihak perusahaan baik menggunakan daftar pertanyaan yang disiapkan pada saat wawancara berlangsung.

2. **Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

3. Angket

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Penyebaran kuesioner berupa angket pertanyaan mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, dimana itu berkaitan dengan masalah yang diteliti.

5. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu usaha untuk mengumpulkan informasi atau teori yang ada kaitannya dengan masalah dan variabel yang diteliti.

3.6 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Validitas

Pengujian validitas merupakan instrumen yang dilakukan untuk menjamin bahwa terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Validitas merupakan instrumen yang dapat mengukur kebenaran sesuatu yang diperlukan.

Menurut (Suharsimi, Arikunto 2009:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Rumus korelasi *productmoment* yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

- R = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item
- Y = Skor total
- ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X
- ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y
- Σx^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- Σy^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Hasil uji coba instrumen penelitian untuk variabel disiplin kerja berdasarkan hasil perhitungan validitas item instrumen yang dilakukan dengan bantuan *program SPSS Versi 23*.

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan dinyatakan oleh (Sugiyono 2011:126):

- Jika r positif, serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2009:172), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Menurut (Suharsimi, Arikunto 2009:178) reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu.

Rumus untuk mengetahui reliabilitas instrumen menggunakan rumus *cronbach's alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

n = Banyaknya butir soal

S_i^2 = Jumlah varians skor tiap butir

S_t^2 = Varians skor total

Dalam penelitian ini tingkat reliabilitas ditentukan jika $\alpha > 0,6$ sehingga penelitian ini dikatakan cukup reliabel.

3.6.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan seberapa kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada antara -1 dan 1. Untuk bentuk/arah hubungan, nilai koefisien korelasi dinyatakan positif (+) dan (-), atau $(-1 < r < +1)$, artinya jika:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$R = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Pearson (Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation)*.

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \Sigma X \cdot Y - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(N \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2) \cdot (N \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

R = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh subjek seluruh item

Y	= Skor total
$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum x^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
N	= Banyaknya responden

Berikut menentukan nilai-nilai koefisien korelasi yang dijadikan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap tingkat hubungan koefisien korelasi:

Tabel 3.4
Tingkat Keeratan Korelasi

Nilai	Keterangan
0,00 - 0,19	Sangat rendah
0,20 - 0,39	Rendah
0,40 - 0,59	Sedang
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono 2013:241)

3.6.4 Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.6.5 Regresi Linear Sederhana

Agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh kedua variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependen (variabel Y), nilai variabel dependen berdasarkan nilai independen (variabel X) yang diketahui. Dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas.

Analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk mengetahui perubahan pengaruh yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh yang diperkirakan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja dilakukan dengan rumus regresi linear sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Akibat (*Dependent*)

X = Variabel Faktor Penyebab (*Independent*)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (kemiringan)

Berdasarkan persamaan di atas, maka nilai a dan b dapat diketahui dengan menggunakan rumus *least square* sebagai berikut:

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai a.

$$a = \frac{(\sum X^2)(\sum Y) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Rumus untuk mengetahui besarnya nilai b.

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

n = Banyaknya data sampel

Setelah melakukan perhitungan dan telah diketahui nilai untuk a dan b, kemudian nilai tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi sederhana untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel Y berdasarkan variabel X yang diketahui. Persamaan tersebut bermanfaat untuk meramalkan rata-rata variabel Y bila X diketahui dan memperkirakan rata-rata perubahan variabel Y untuk setiap perubahan X.

3.6.6 Uji T (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97).

Agar dapat mengetahui tingkat signifikansi dari koefisien korelasi, maka dapat menggunakan statistik uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t = Hasil uji tingkat signifikansi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Jika nilai signifikansi (Sig). < 0,05, maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Rodalintas Khatulistiwa atau dikenal sebagai Rodalink didirikan pada tahun 1997, rodalink sudah menetapkan diri dan fokus untuk secara konsisten melayani kebutuhan konsumen akan segala hal yang berkaitan dengan olah raga sepeda dengan mengutamakan kualitas dan keaslian produk dengan didukung oleh sistem manajemen yang baik dan pengetahuan teknis yang kuat.

Saat ini Rodalink sudah memiliki 51 *outlet* yang terdiri dari 41 di Indonesia, 3 di Singapura dan 7 di Malaysia. Salah satu *outlet* Rodalink yaitu berada di Jl. Abdul Rivai No. 1E Cicendo Bandung. Rodalink akan terus mengembangkan diri sebagai penyedia segala macam perlengkapan yang berhubungan dengan sepeda ke arah pangsa pasar yang lebih luas lagi.

Rodalink mengembangkan konsep *outlet* sepeda modern yang memiliki filosofi "*One Stop Shopping Center for Bicycle*" hal ini bertujuan untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan bersepeda konsumen. Setiap pembelian satu produk dari Rodalink memiliki garansi, dan memiliki gratis *service* sebanyak tiga kali yang berlaku satu tahun sejak tanggal pembelian. Hal ini dilakukan Rodalink agar terus menjadi pelopor tempat belanja terbaik di masa kini dan masa depan bagi konsumen yang mengedepankan pelayanan dan kualitas terbaik.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi:

Rodalink dikembangkan untuk menjadi jaringan ritel terbesar di Asia Tenggara dengan basis utama produk yang dijual adalah sepeda dan produk-produk yang berhubungan dengan sepeda.

Misi:

Rodalink adalah *outlet* sepeda modern yang menyediakan variasi produk secara lengkap dengan kenyamanan dan pelayanan terbaik serta menawarkan suasana yang bersahabat.

4.1.3 Aspek Kegiatan Usaha

CV. Rodalintas Khatulistiwa bergerak di bidang penjualan sepeda dan juga berbagai perlengkapan bersepeda yang lengkap dan bergaransi.

4.1.4 Produk CV. Rodalintas Khatulistiwa

Selain menyediakan berbagai macam sepeda anak hingga dewasa CV. Rodalintas Khatulistiwa juga menyediakan perlengkapan bersepeda. Berikut ini akan diuraikan beberapa produk utama CV. Rodalintas Khatulistiwa yaitu sebagai berikut:

1. *Mountain Bike (MBT)*



Gambar 4.1
Mountain Bike (MBT) - 1



Gambar 4.2
Mountain Bike (MBT) - 2

2. *Road Bike*



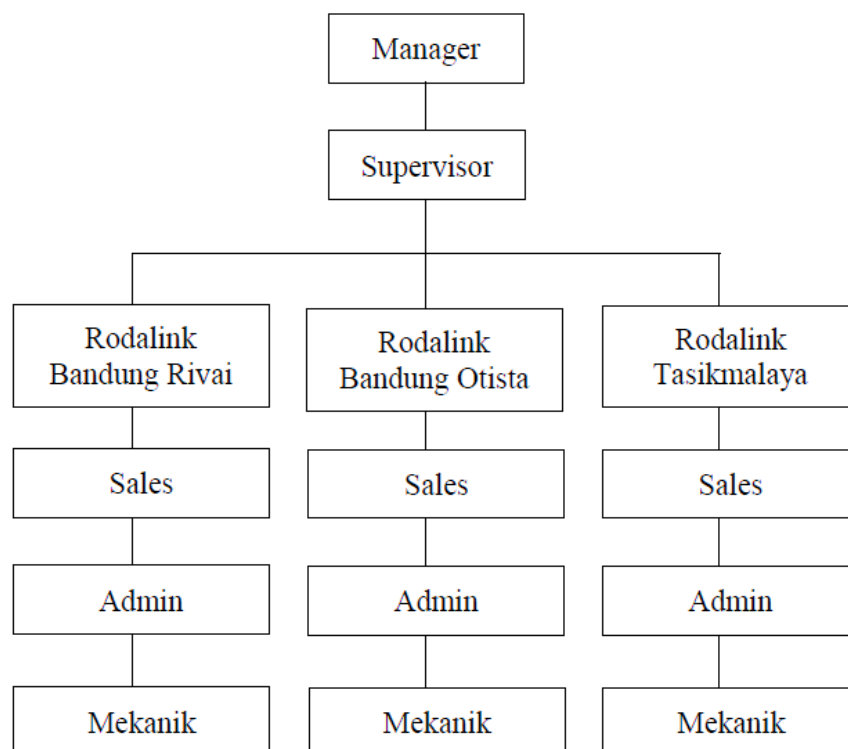
Gambar 4.3
Road Bike - 1



Gambar 4.4
Road Bike - 2

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada CV. Rodalintas Khatulistiwa adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5
Struktur Organisasi CV. Rodalintas Khatulistiwa

4.1.6 Uraian Pekerjaan

Berikut ini adalah uraian tugas dan tanggung jawab yang ada pada struktur organisasi CV. Rodalintas Khatulistiwa yaitu sebagai berikut:

1. *Manager*

- 1) Membuat rencana pengembangan usaha.
- 2) Mengatur staf bawahan.
- 3) Menerangkan *job description* dengan baik.
- 4) Melakukan *briefing* atau pengarahan pada staf di bawahnya.
- 5) Mengontrol dan memberikan evaluasi.
- 6) Memberikan motivasi.

2. *Supervisor*

- 1) Membuatkan *job description* untuk pada staf di bawahnya.
- 2) Memotivasi staf di bawahnya agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.
- 3) Membuatkan jadwal kegiatan untuk staf dibawahnya.
- 4) Melaksanakan *briefing* dengan para staf dibawahnya.
- 5) Menentukan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dalam waktu jangka pendek maupun jangka panjang.
- 6) Menegakkan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar tercipta kedisiplinan kerja.
- 7) Mengontrol dan memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahannya.

3. *Sales*

- 1) Melakukan penjualan, produk atau jasa perusahaan.
- 2) Merekap hasil penjualan yang telah dilakukan secara detail
- 3) Menetapkan rencana dan strategi yang harus dilakukan kedepannya
- 4) Mempunyai wawasan dan relasi yang luas.
- 5) Menjamin kepuasan pelanggan.

4. *Admin*

- 1) Melakukan *input* data penjualan yang telah dilakukan sales.
- 2) Menerima dan memberi balasan terhadap panggilan masuk ke toko maupun surat email.
- 3) Membuat laporan rutin mengenai persediaan barang di toko.
- 4) Membuat laporan penjualan berkala atau sesuai yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan.
- 5) Melakukan tagihan dan menerima tagihan pembayaran terhadap penjualan yang telah dilakukan sales.
- 6) Melakukan pemeriksaan terhadap daftar absensi rutin karyawan serta melakukan evaluasi mengenai besar gaji yang harus dibayarkan kepada karyawan.
- 7) Merancang dan membuat neraca keuangan toko dan neraca perpajakan toko.
- 8) Melayani pelanggan, yang mungkin memerlukan bantuan atas permintaan, permintaan, dan keluhan.

5. Mekanik

- 1) Mau mendengarkan keluhan konsumen.
- 2) Memberikan alternatif perbaikan dan komunikatif, edukatif.
- 3) Memberikan rincian harga dan ongkos jasa secara pasti.
- 4) Menyerahkan *sparepart* yang rusak dan kemasan komponen baru.
- 5) Pengecekan hasil pekerjaan dan garansi.

4.1.7 Profil Responden

Profil responden yaitu hasil penelitian terhadap objek, dalam hal ini yaitu sebanyak 30 orang karyawan CV. Rodalintas Khatulistiwa sebagai responden dengan didasarkan kepada jenis kelamin, pendidikan, umur, dan lama kerja.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	20 orang
2.	Perempuan	10 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.1 diatas diketahui bahwa sebanyak 20 orang responden laki-laki dan sebanyak 10 orang responden perempuan.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Unit Kerja	Jumlah
1.	SMA	5 orang
2.	D3	8 orang

3.	S1	17 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 5 orang, lulusan D3 sebanyak 8 orang, dan lulusan S1 sebanyak 17 orang.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah
1.	> 20 tahun	20 orang
2.	> 30 tahun	6 orang
3.	> 40 tahun	4 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan umur lebih dari 20 tahun sebanyak 20 orang, lebih dari 30 tahun sebanyak 6 orang, dan lebih dari 40 tahun sebanyak 4 orang.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Jumlah
1.	> 1 tahun	20 orang
2.	> 5 tahun	4 orang
3.	> 7 tahun	6 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 20 orang, lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang, dan lebih dari 7 tahun sebanyak 6 orang.

4.1.8 Fasilitas yang Dimiliki

Sebagai tempat kerja, CV. Rodalintas Khatulistiwa menyediakan fasilitas-fasilitas yang bertujuan untuk mengoptimalkan dan mendukung aktivitas karyawannya agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu adanya fasilitas-fasilitas kantor diharapkan karyawan selalu merasa nyaman dan selalu dinamis dan bersemangat dalam bekerja.

4.1.8.1 Fasilitas Operasional

Adapun fasilitas operasional yang ada pada CV. Rodalintas khatulistiwa yaitu sebagai berikut:

1. Komputer.
2. Printer.
3. Mesin EDC.
4. *Telephone.*

4.1.8.2 Fasilitas Umum

Berikut ini beberapa fasilitas umum yang ada pada CV. Rodalintas khatulistiwa yaitu sebagai berikut:

1. Tempat parkir yang memadai.
2. Ruang tunggu yang nyaman.
3. Kamar mandi.
4. Mushola.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Correlated Item Total Correlation*. Dalam pengujian ini menggunakan 30 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila hasil validitas berada di atas 0,3 dan nilai validitas $\alpha = 0,05$.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan bantuan program *SPSS Versi 23*.

1. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5
Koefisien Disiplin Kerja

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r kritik	Kriteria
P1	0,566	0,3	Valid
P2	0,673	0,3	Valid
P3	0,756	0,3	Valid
P4	0,348	0,3	Valid
P5	0,639	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *total pearson correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesembilan indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Uji validitas selanjutnya yaitu variabel kinerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Koefisien Kinerja

No. Butir Pertanyaan	r hitung	r kritik	Kriteria
P1	0,533	0,3	Valid
P2	0,729	0,3	Valid
P3	0,872	0,3	Valid
P4	0,373	0,3	Valid
P5	0,683	0,3	Valid

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kinerja (Y) memiliki nilai korelasi $> 0,3$ berdasarkan kolom *total pearson correlation*, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesembilan indikator tersebut dinyatakan valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas melalui metode *Cronbach's Alphas* dimana suatu instrument dikatakan *reliable* bila memiliki keandalan atau *alpha* sebesar 0.6. Uji Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alat bantu program *SPSS Versi 23*.

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk instrumen disiplin kerja.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja di atas, keenam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,736 yaitu lebih besar dari 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja

Berikut ini hasil uji reliabilitas untuk instrumen kinerja.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	6

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel disiplin kerja di atas, keenam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,754 yaitu lebih besar dari 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator dalam penelitian ini reliabel.

4.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa

Dalam membuat tabel kriteria disiplin kerja, kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 4.9
Kriteria Disiplin Kerja

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, diperoleh hasil mengenai disiplin kerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.

Tanggapan karyawan mengenai saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3.33
Setuju	4	18	72	60.00

Cukup	3	8	24	26.67
Tidak Setuju	2	3	6	10.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	107	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan termasuk dalam kategori baik dengan skor 107. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%, setuju sebanyak 18 orang atau 60.00%, cukup sebanyak 8 orang atau 26.67%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 atau 10.00%. Artinya, karyawan menyatakan ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.

2. Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Tanggapan karyawan mengenai saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	20.00
Setuju	4	15	60	50.00
Cukup	3	8	24	26.67
Tidak Setuju	2	1	2	3.33

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	116	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan termasuk dalam kategori baik dengan skor 116. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang atau 20.00%, setuju sebanyak 15 orang atau 50.00%, cukup sebanyak 8 orang atau 26.67% dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%. Artinya, karyawan menyatakan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

3. Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya.

Tanggapan karyawan mengenai saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	6.67
Setuju	4	7	28	23.33
Cukup	3	16	48	53.33
Tidak Setuju	2	5	10	16.67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	96	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 96. Karyawan yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 2 orang atau 6.67%, setuju sebanyak 7 orang atau 23.33%, cukup sebanyak 16 orang atau 53.33%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang atau 16.67%. Artinya, karyawan menyatakan dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya.

4. Saya hadir tepat waktu di tempat kerja.

Tanggapan karyawan mengenai saya hadir tepat waktu di tempat kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Saya hadir tepat waktu di tempat kerja.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	6.67
Setuju	4	18	72	60.00
Cukup	3	9	27	30.00
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	111	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya hadir tepat waktu di tempat kerja termasuk dalam kategori baik dengan skor 111. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang atau 6.67%, setuju sebanyak 18 orang atau 60.00%, cukup sebanyak 9 orang atau 30.00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%. Artinya, karyawan menyatakan hadir tepat waktu di tempat kerja.

5. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tanggapan karyawan mengenai saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	12	48	40.00
Cukup	3	12	36	40.00
Tidak Setuju	2	6	12	20.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	96	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 96. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang atau 40.00%, cukup sebanyak 12 orang atau 40.00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20.00%. Artinya, karyawan menyatakan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Dalam membuat tabel kriteria rekapitulasi disiplin kerja, harus menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$Jl = \frac{30(5)(5) - 30(5)(1)}{5} = \frac{750 - 150}{5} = \frac{600}{5} = 120$$

Tabel 4.15
Kriteria Rekapitulasi Disiplin Kerja

Nilai	Kriteria
630 - 750	Sangat Baik
510 - 629	Baik
390 - 509	Cukup Baik
270 - 389	Tidak Baik
150 - 269	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator pada tabel distribusi frekuensi disiplin kerja, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1.	Saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.	150	107	Baik
2.	Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.	150	116	Baik
3.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya.	150	96	Cukup Baik
4.	Saya hadir tepat waktu di tempat kerja	150	111	Baik
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	150	96	Cukup Baik
Total			529	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.16 disiplin kerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa termasuk ke dalam kategoribaik dengan jumlah skor sebanyak 529. Artinya, pelaksanaan disiplin kerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator: saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan, saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya, saya hadir tepat waktu di tempat kerja, saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4.2.3 Pelaksanaan Kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa

Dalam membuat tabel kriteria kinerja, kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(5) - 30(1)}{5} = \frac{150 - 30}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Tabel 4.17
Kriteria Kinerja

Nilai	Kriteria
126 - 150	Sangat Baik
102 - 125	Baik
78 - 101	Cukup Baik
54 - 77	Tidak Baik
30 - 53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, diperoleh hasil mengenai disiplin kerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa yang dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Tanggapan karyawan mengenai pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati,
sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	3	15	10.00
Setuju	4	27	108	90.00
Cukup	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	123	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh tanggapan karyawan mengenai pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan termasuk dalam kategori baik dengan skor 123. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau 10.00%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 90.00%. Artinya, karyawan menyatakan pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2. Hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan.

Tanggapan karyawan mengenai hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0.00
Setuju	4	8	32	26.67
Cukup	3	16	48	53.33
Tidak Setuju	2	6	12	20.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	92	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan responden mengenai hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 92. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 8 orang atau 26.67%, cukup sebanyak 16 orang atau 53.33%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang atau 20.00%. Artinya, karyawan menyatakan hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan.

3. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan.

Tanggapan karyawan mengenai saya bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20
Saya bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3.33
Setuju	4	1	4	3.33
Cukup	3	21	63	70.00
Tidak Setuju	2	7	14	23.33

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	86	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan termasuk dalam kategori cukup baik dengan skor 86. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%, setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%, cukup sebanyak 21 orang atau 70.00%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang atau 23.33%. Artinya, karyawan menyatakan bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan.

4. Saya siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Tanggapan karyawan mengenai saya siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Saya siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3.33
Setuju	4	17	68	56.67
Cukup	3	12	36	40.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	109	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang

diberikan termasuk dalam kategori baik dengan skor 109. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%, setuju sebanyak 17 orang atau 56.67%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang atau 40.00%. Artinya, karyawan menyatakan siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

5. Saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Tanggapan karyawan mengenai saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22
Saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3.33
Setuju	4	17	68	56.67
Cukup	3	12	36	40.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	109	100

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan karyawan mengenai saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik termasuk dalam kategori baik dengan skor 109. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang atau 3.33%, setuju sebanyak 17 orang atau 56.67%, dan yang menyatakan cukup sebanyak 12 orang atau 40.00%. Artinya, karyawan menyatakan memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Dalam membuat tabel kriteria rekapitulasi kinerja, kita harus menentukan jarak interval terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$JI = \frac{30(5)(5) - 30(5)(1)}{5} = \frac{750 - 150}{5} = \frac{600}{5} = 120$$

Tabel 4.23
Kriteria Rekapitulasi Kinerja

Nilai	Kriteria
630 - 750	Sangat Baik
510 - 629	Baik
390 - 509	Cukup Baik
270 - 389	Tidak Baik
150 - 269	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori Nilai, Diolah

Dari penilaian indikator pada tabel distribusi frekuensi kinerja, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.24
Rekapitulasi Kinerja

No.	Pertanyaan	Target Skor	Skor Tercapai	Kriteria
1.	Pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan.	150	123	Baik
2.	Hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan.	150	92	Cukup Baik
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan.	150	86	Cukup Baik
4.	Saya siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.	150	109	Baik

5.	Saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.	150	109	Baik
Total			519	Baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.24 kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa termasuk ke dalam kategori baik dengan jumlah skor sebanyak 519. Artinya, pelaksanaan kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator: pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan, hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan, saya bertanggung jawab atas pekerjaan, sarana dan prasarana perusahaan, saya siap bekerjasama dengan siapapun dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

4.2.4 Analisis Data

4.2.4.1 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa. Hasil *output* dari program *SPSS Versi 23* mengenai analisis koefisien korelasi yaitu:

Tabel 4.25
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.344	1.45971

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.25 maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.605. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang kuat sebesar 60,5% terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa.

4.2.4.2 Koefisien Determinasi

Setelah diketahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variable Y, kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.344	1.45971

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan R *square* sebesar 0,366. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 36,6% terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 36,6\% = 63,4\%$, dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompensasi, semangat kerja karyawan dan lain-lain.

4.2.4.3 Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil *output* dari program *SPSS Versi 23* mengenai regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.685	2.124		4.088	.000
Disiplin Kerja	.484	.120	.605	4.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil olahan kuesioner

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai regresi bernilai plus (+), maka disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Sehingga model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8.685 + 0.484 X$$

Nilai koefisien regresi tersebut dapat diketahui dengan berpedoman pada *output* yang berada pada tabel *coefficients* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Apabila disiplin kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,8.685.
- Setiap perubahan disiplin kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,484.

4.2.4.4 Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Pengujian Uji t dilakukan dengan menggunakan program *SPSS Versi 23*, menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$)

Tabel 4.28
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.685	2.124		4.088	.000
Disiplin Kerja	.484	.120	.605	4.024	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil olahan kuesioner

Berdasarkan tabel 4.28 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,000, diperoleh nilai t hitung = 4.024 dengan tingkat signifikansi 0,000 yaitu $< 0,05$ (batas signifikansi). Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Safitriani (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kab. Jeneponto dan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang lain pernah dilakukan oleh Hendri Azwar (2015) dengan judul Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Ina Muara Padang dan hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada CV.

Rodalintas Khatulistiwa telah berjalan dengan cukup baik. Hal ini berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 4 pertanyaan mengenai disiplin pada CV. Rodalintas Khatulistiwa dengan jumlah skor tercapai 405 dikategorikan cukup baik.

Kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa telah berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 4 pertanyaan mengenai kinerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa dengan jumlah skor tercapai 410 dikategorikan baik.

2. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Rodalintas Khatulistiwa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pada CV. Rodalintas Khatulistiwa tergolong cukup baik, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan kedisiplinan, misalnya dengan cara menerapkan aturan yang pasti dan jelas terhadap pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dan pemberian sanksi atau hukuman yang tegas dan rasional sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Agar dapat mempertahankan kinerja karyawan selaludalam kondisi baik maka perusahaan sebaiknya selalumerhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Selain itu, perusahaan harus memberikan dukungan kepada karyawannya agar mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih maksimal yang selanjutnya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor serupa atau dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar

hasilnya lebih akurat dan dapat digeneralisir untuk semua organisasi yang memiliki masalah serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2009), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Pertama*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Jakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lampiran 1

RIWAYAT HIDUP



Epul Saepuloh, Lahirdi Kota
Tasikmalaya pada tanggal 19 Juni
1996 sebagai anak ke-2

dari 3 bersaudara dari pasangan Ayahanda Mahyad dan Ibunda Oti. Saat ini penulis bertempat tinggal di Kp. Cikadongdong RT.01/12 Kec. Tamansari, Kota Tasikmalaya.

Penulis mengawali pendidikan di SDN 1 Ciangir, dan lulus pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan di MTs Negeri Tamansari, dan lulus pada tahun 2013. Selanjutnya penulis menempuh pendidikan di SMK Mitra Batik, dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama, penulis diterima di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung. Saat ini penulis bekerja di salah satu outlet Rodalintas Khatulistiwa sejak tahun 2017.

Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. RODALINTAS KHATULISTIWA

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. JenisKelamin : L / P
2. Pendidikan : SD/SMP/SMA/D3/S1/S2
3. Usia : Tahun
4. Lama Kerja : Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur.
- b. Berjawaban atas pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.

Dengan cara memberitanda *check list* (✓) pada jawaban saudara/I pilih di kolom jawaban yang telah disediakan.

Keterangan dan peringkat jawaban adalah:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

C = Cukup

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

- c. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya. Selamat mengisi kuesioner.

Variabel Disiplin Kerja (X)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Saya ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dari pimpinan.					
2.	Saya mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dan memperbaikinya.					
4.	Saya hadir tepat waktu di tempat kerja					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					

Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1.	Pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan hati-hati, sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
2.	Hasil kerja yang dihasilkan telah mencapai volume yang ditetapkan.					
3.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan, saran dan prasarana perusahaan.					
4.	Saya siap bekerjasama dengan siapa pun dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.					
5.	Saya memiliki ide-ide atau gagasan untuk mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.					

Lampiran 3

TABULASI DATA

No. Responden	No. Butir Angket Disiplin Kerja					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1	4	4	2	4	2	16
2	4	4	2	4	2	16
3	4	4	2	2	2	14
6	4	5	4	3	4	20
7	4	5	4	3	3	19
9	3	4	3	4	3	17
10	4	4	3	4	3	18
11	3	4	3	3	4	17
16	4	4	3	4	4	19
17	2	3	3	4	4	16
19	4	4	3	3	4	18
20	3	3	3	3	4	16
21	3	3	3	4	4	17
22	3	4	3	4	3	17
28	4	5	4	5	4	22
29	3	4	2	4	2	15
30	2	3	3	4	2	14

No. Responden	No. Butir Angket Kinerja					Skor Total
	1	2	3	4	5	
1	4	3	3	4	4	18
2	4	3	3	4	4	18
3	4	3	3	4	4	18
6	4	4	3	4	3	18
7	5	3	3	4	3	18
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	3	4	3	18
11	4	3	3	4	4	18
16	4	3	3	4	4	18
17	4	2	4	4	3	17
19	4	2	2	4	4	16
20	4	2	2	4	3	15
21	4	2	2	4	3	15
22	4	2	2	4	3	15
28	4	4	3	4	4	19
29	4	2	2	4	3	15
30	4	2	2	4	3	15