

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MAJU GLOBAL MOTOR PROVINSI JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

OLEH:

NAMA : BASOK MANGKONA
NIM 1600861201121
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2023**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

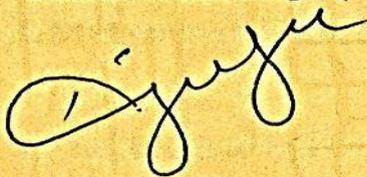
Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Basok Mangkona
Nim : 1600861201121
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini:

Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I



(Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si.)

Dosen Pembimbing II



(Drs. Rasdi, M.M.)

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen



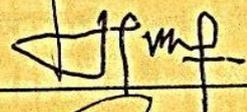
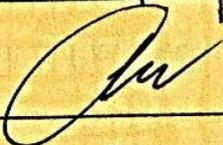
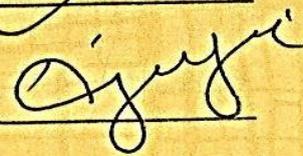
(Hana Tamara Putri, S.E., M.M)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 02, Agustus 2023
Jam : 08.00 – 10.00
Tempat : Ruang Sidang

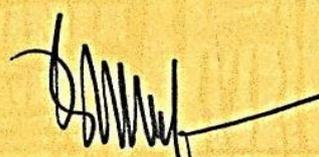
PANITIA PENGUJI

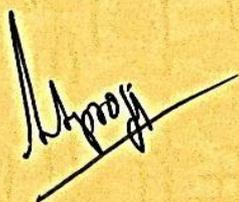
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I	Ketua	1 
2. Drs. Rasdi, M.M	Sekretaris	2 
3. Muhammad Emil, S.E., M.M	Penguji Utama	3 
4. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si	Anggota	4 

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen


Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.AK, AK, CA, CMA


Hana Tamara Putri, S.E., M.M.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Basok Mangkona

NIM : 1600861201121

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Maju Global Motor Provinsi Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023



Basok Mangkona

NIM. 1600861201121

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
QS Al Baqarah 286

“Sukses berjalan dari satu kegagalan ke kegagalan yang lain, tanpa kita
kehilangan semangat.”
Abraham Lincoln



ABSTARCT

Basok Mangkona / 1600861201121/2023 / The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Maju Global Motor Jambi Province / Mr. Dr. Saiyidi Syekh, M.Si. as Advisor 1 and Mr. Rasdi, M.M. as Advisor 2.

In a company, employee work discipline is needed so that the level of efficiency and employee performance can increase so that the company or organization can achieve its goals in accordance with the vision and mission. Employees are a very valuable company asset that must be managed properly by the company in order to make an optimal contribution.

The purpose of this study is to to describe work discipline and employee performance at PT. Maju Global Motor Jambi Province. In addition, this study was also conducted to partially analyze the effect of work discipline on employee performance at PT. Maju Global Motor Jambi Province.

The research method used in this research is descriptive and quantitative methods. The types of data used are primary data and secondary data. Data collection was done by observation and questionnaires. Sampling was carried out using the census method so that 39 respondents were obtained. Data analysis using descriptive analysis and simple linear regression analysis.

The results showed that Work discipline based on the average overall score is included in the very good category with an overall average of 162,3. Then regarding the performance of employees at PT. Maju Global Motor Jambi Province according to respondents the average overall score is included in the very high category with an overall average of 167,2. Work discipline affects employee performance by 53,7% and the remaining 46,3% is influenced by other variables not included in the study.

The results obtained show a significance value of less than 0.05, namely 0.000 <0.05 and tcount > ttable, namely 6,55 > 1,68488 so it can be concluded that there is a significant influence between work discipline on the performance of employees of PT. Maju Global Motor Jambi Province.

Keywords; Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi”**. Shalawat beriring salam juga penulis haturkan kepada Rasulullah SAW.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Penulis juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama kedua orang tua Bapak Ambo' Dai dan Ibu Besse Abeng, sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE., MBA., selaku PJ Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Anisah, S.E., M.M., selaku dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. Rasdi, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
7. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

9. Teman-teman di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya. Sekian dan terimakasih.

Jambi, Agustus 2023

Penulis

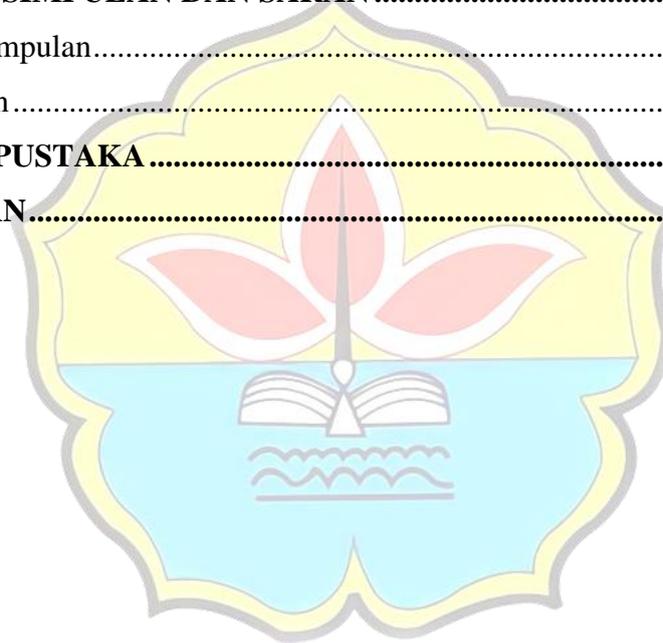
Basok Mangkona



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
MOTO	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen	10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
2.3 Hipotesis.....	34
2.4 Metodologi Penelitian	34
2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	34
2.4.2 Jenis dan Sumber Data	35
2.4.3 Metode Pengumpulan Data	36

2.4.4 Populasi dan Sampel	37
2.4.5 Metode Analisis Data	37
2.4.6 Operasional Variabel	41
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	43
3.1 Profil dan Sejarah Singkat	43
3.2 Visi dan Misi	45
3.2 Struktur Organisasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.2 Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Realisasi Pencapaian Target PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi Tahun 2017-2021	4
Tabel 1.2 Indisipliner Pegawai PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi Tahun 2017-2021	7
Tabel 2.1 Skala Likert Pendapat Responden.....	34
Tabel 2.2 Rentang Pengklasifikasian Variabel	36
Tabel 2.3 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Perputaran Karyawan	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pada Peraturan.....	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Etika.....	52
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	52
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja.....	54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Usaha Karyawan.....	55
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Karyawan	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terhadap Cooperation	57
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Terhadap Interpersonal	57
Tabel 4.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Sederhana	59
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.19 Hasil Uji t	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Skruktur Organisasi PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Disiplin kerja

Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 4. Data MSI Variabel Variabel Disiplin Kerja

Lampiran 5. Data MSI Variabel Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 6. Output SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai

tujuannya. kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi (Priyono, 2010:3).

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (Priyono, 2007: 25). Manajemen sumber daya manusia berfungsi mengatur, mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat di capai secara optimum. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*)

yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin, dan mengendalikan (Rusdiana, 2014: 307).

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2010:4).

Sudah dapat dipastikan hampir setiap orang yang bekerja, ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan/karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen

dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi atau mengukur hasil-hasil akhir saja. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *Management By Objective* (MBO). Keuntungan pengukuran kinerja karyawan seperti ini adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas (Asnawi, 2019: 19).

PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Target PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Penjualan Tunai	Penjualan Kredit	Target	Realisasi	Persentase Realisasi (%)
1	2017	35	79	125	110	88,00
2	2018	37	81	130	118	90,77
3	2019	44	95	150	139	92,67
4	2020	38	113	170	151	88,82
5	2021	47	93	150	140	93,33

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi (2022)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa realisasi pencapaian target pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi mengalami fluktuatif. Penurunan realisasi pencapaian target terjadi pada tahun 2019 dan tahun 2021. Hal ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai masih mengalami kenaikan dan penurunan (fluktuatif) dimana pegawai juga berperan penting dalam pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, kinerja pegawai sangat perlu untuk diperhatikan untuk dapat meningkatkan realisasi pencapaian target perusahaan.

Pada suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan sangat dibutuhkan agar tingkat efisiensi dan kinerja karyawan dapat meningkat dengan demikian perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan adalah disiplin kerja. dengan disiplin, karyawan pada suatu perusahaan akan menjalankan aktivitasnya dengan baik. dengan demikian, disiplin penting untuk diperhatikan oleh perusahaan (Rahayu, 2015:35).

Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. tergambar bahwa ada hubungan timbal balik antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja akan lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Disisi lain dapat terjadi disiplin kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif (Pranitasari, 2021:23).

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Syafri, 2014:18).

Disiplin kerja bertujuan untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan merupakan prinsip untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan (Krisnandi, 2019:22).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar. Salah satu hal yang dapat dilihat untuk menilai disiplin kerja adalah melalui sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Salah satu hal yang dapat dilihat untuk menilai disiplin kerja adalah melalui sikap indiscipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Adapun tingkat indiscipliner pegawai pada pegawai PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Indisipliner Pegawai PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi
Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah kerja (Hari)	Total Kehadiran Setahun (kali)	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Tindakan Indisipliner	Persentase Indisipliner (%)
				TM (Kali)	CP (Kali)	A (Kali)		
2017	34	244	8.296	19	13	2	34	0,40
2018	33	249	8.964	12	8	1	21	0,23
2019	34	254	11.430	14	9	0	23	0,20
2020	32	258	11.094	14	10	3	27	0,24
2021	39	250	11.000	11	8	1	20	0,18
Rata-Rata								0,25

Sumber: PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi (2022)

Keterangan: TM=Terlambat Masuk, CP=Cepat Pulang, A=Alpha atau Tanpa Keterangan.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir masih tergolong cukup tinggi, dengan tingkat tertinggi ada pada tahun 2017 yaitu sebesar 0,40%. Pada tahun 2021 cukup rendah dengan persentase indisipliner hanya sebesar 0,18%. Kenyataan ini menunjukkan disiplin kerja belum optimal. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka pegawai senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

Penelitian ini penting dilakukan karena peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh terkait dengan isu-isu yang berkenaan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka diperoleh identifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Realisasi pencapaian target pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi mengalami fluktuatif terjadi pada tahun 2017 dan 2021.
2. Tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir cenderung naik turun, pada tahun 2018 yaitu sebesar 0,23%. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan dengan persentase indisipliner sebesar 0,24%. Sedangkan tahun 2021 kembali menurun di angka 0,18%.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

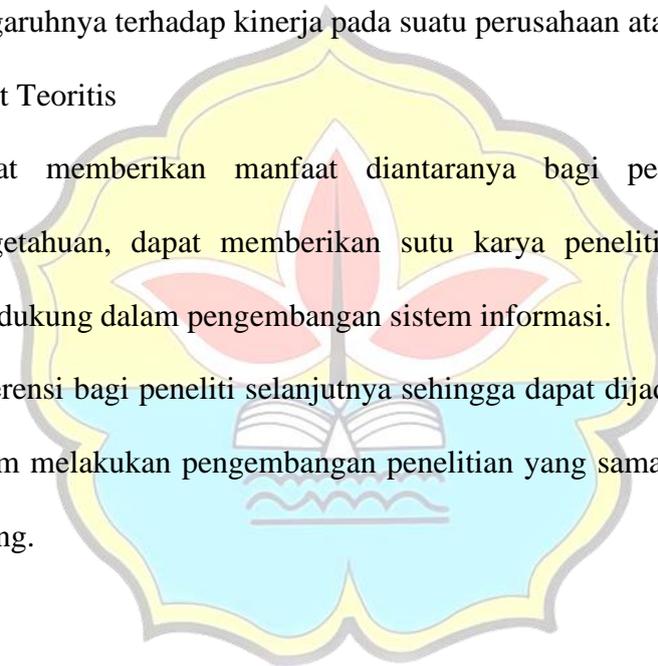
Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
 - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
 - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu perusahaan atau perusahaan.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memberikan manfaat diantaranya bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dapat memberikan satu karya peneliti baru yang dapat mendukung dalam pengembangan sistem informasi.
 - b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Gulick dalam Wijayanti (2012) mendefinisikan Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Menurut Syafri (2014) Manajemen adalah pencapaian tujuan perusahaan melalui orang lain, bukan dilakukan oleh manajer itu sendiri, dan dari definisi tersebut ini dapat dikatakan bahwa manusia merupakan salah satu unsur pokok dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Sarinah (2017) menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya perusahaan lainnya.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai “*The art of getting done through people*” atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Susan, 2019).

Fungsi manajemen itu sendiri mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer untuk melaksanakan tugasnya (Firmansyah, 2018). Manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap perusahaan, baik perusahaan, industri, perbankan, maupun pendidikan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut terdiri dari perencanaan (*planning*), pengperusahaan (*organizing*), penggerakan (*actuating*), *coordinating* (koordinasi) dan pengawasan (*controlling*). Paling tidak kelima fungsi tersebut dianggap mencukupi bagi aktivitas manajerial yang akan memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan (Wijaya, 2016).

Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man, money, machines* dan *market* disingkat 6M. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tujuan jangka panjang dapat berupa:

1. Kelangsungan hidup usaha
2. Keuntungan yang maksimal
3. Pertumbuhan
4. Penyediaan lapangan kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berperusahaan, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan (Priyono, 2010:3).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, jika Manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, karyawan, buruh, manajer dan karyawan lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (karyawan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Indartono, 2018: 135).

Pentingnya karyawan perusahaan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia berfokus pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara perusahaan-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2010:4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, dapat difahami bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan bawahan di dalam perusahaan. Bawahan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin, tetapi perlu disadari bahwa bawahan adalah manusia yang mempunyai kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan, pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya dalam perusahaan.

Untuk dapat memahami kebijakan dan kegiatan MSDM dapat dilihat dari suatu pendekatan yang spesifik. Pendekatan tersebut penggunaan MSDM sebagai sebuah cara untuk melakukan konspetualisasi dan pengorganisasian kembali peran SDM dan penjelasan ulang tentang tugas dan fungsi departemen personalia dalam organisasi.

Berdasarkan pendekatan tersebut, Guest menyatakan ada 4 kebijakan utama dalam MSDM yaitu: (Priyono, 2010: 12)

1. *Employee Influence*
2. *Human resource flow*
3. *Rewards systems*
4. *Work systems*

Berdasarkan 4 fokus kebijakan MSDM tersebut dapat dipahami sebagai strategi dalam mempengaruhi pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi. Sebagai suatu proses pencapaian tujuan, organisasi mengorganisasikan SDM dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM (human resources flow) mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya. Kebijakan lainnya berkaitan dengan sistem penghargaan yang merupakan bagian utama organisasi memberi motivasi guna memaksimalkan kerja dan proses pemekerjaan. Sistem penghargaan (rewards systems) misalnya dapat berupa paket remunerasi yang terdiri dari penggajian, pemberian bonus dan insentif serta berbagai bentuk kompensasi lainnya.

Terkait dengan posisi sumber daya manusia dalam perusahaan, lingkungan internal yang akan dijumpai menyangkut kondisi ergonomis dalam hubungannya dengan lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik organisasi dalam perusahaan menyangkut sarana dan prasarana kerja, serta kondisi alam sekitar. Cakupan manajemen sumber daya manusia, meliputi: (Rusdiana, 2014: 315)

1. Melakukan analisis jabatan
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja
3. Menyeleksi calon tenaga kerja
4. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru
5. Menata olah upah dan gaji
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan

7. Menilai kinerja
8. Mengomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan)
9. Pelatihan dan pengembangan
10. Membangun komitmen karyawan

Manajemen sumber daya manusia yang strategis, meliputi:

(Rusdiana, 2014: 316)

1. Kenyataan bahwa karyawan adalah sentral untuk mencapai keunggulan bersaing telah mengarah pada munculnya bidang yang dikenal sebagai MSDM yang strategis.
2. Sebagai tautan dari MSDM dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan kultur organisasi.

Kegiatan atau aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu: (Hariandja, 2002:4)

1. Persiapan dan pengadaan
2. Pengembangan dan penilaian
3. Pengkompensasian dan perlindungan
4. Hubungan-hubungan keorganisasian

Sulastri (2014:195) menjelaskan tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap perusahaan sehingga produktivitas orang-orang dalam perusahaan tersebut semakin meningkat. Tujuan ini nantinya dapat mencapai tujuan perusahaan atau visi dan misinya dalam mendirikan perusahaan. Menurut

Priyono (2010:6), terdapat beberapa macam fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan karyawan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam perusahaan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan perusahaan

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (*rekrutmen*) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon karyawan Manajemen Sumber Daya Manusia baik yang ada di luar perusahaan (eksternal) maupun dari dalam perusahaan (internal). Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Bab 4 tentang Rekrutmen dan Seleksi.

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya perusahaan juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian Manajemen Sumber Daya Manusia mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah karyawan yang dibutuhkan dapat terisi, perusahaan kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu perusahaan juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan;
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika perusahaan tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Tujuan MSDM secara tepat sangat sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan MSDM meliputi: (Priyono, 2007: 30)

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

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. disiplin merupakan faktor yang utama

yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Syafri (2014:18) menyebutkan bahwa disiplin merupakan salah satu evaluasi ruang lingkup kegiatan manajemen sumber daya manusia yang harus ditingkatkan.

Menurut Hasibuan (2016:44) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Masalah disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan

perusahaan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal (Bukit, 2017:14).

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan, dapat disimpulkan betapa penting program disiplin kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif. Untuk suksesnya suatu pengawasan diperlukan kerja sama semua pihak yang terlibat dalam proses suatu kerja atau suatu proses dalam produksi dengan kerja sama tersebut dimaksudkan bahwa masing masing pekerja dalam proses kerja memegang peranan dalam upaya meningkatkan tujuan yang akan dicapai (Farida, 2015:42).

Farida (2015:43) menjelaskan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dalam suatu perusahaan merupakan prinsip untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan (Krisnandi, 2019:22).

Meningkatkan disiplin karyawan merupakan motivasi penggerak pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Firmansyah, 2018:166). Disiplin menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara *supervise* dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk di antara pengawas dan bawahan bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat dan pengawas harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan akan tetapi juga akan meminimalkan masalah masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang pasifif diantara bawahan dan atasan.

Ada 2 macam disiplin kerja menurut Helmi (2007: 35) yaitu disiplin diri (*self-dicipiline*) dan disiplin kelompok.

1. Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan

organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat.

Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru atau pimpinan. Selain itu, orang tua, guru, dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu

- a. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya
- b. Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada diriya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri
- c. Penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mapu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah ditentukan, misalnya Sempati Air dengan On Flight Time Guarantee. Hal ini berarti setiap karyawan di Sempati akan berusaha semaksimal mungkin memenuhi standar prestasi tersebut. Contohnya semua pihak, apakah itu pramugari, pilot, dan agian penjualan tiket akan berusaha agar pesawat dapat terbang tepat pada waktunya. Dapat dikatakan bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang diterapkan oleh pihak organisasi.

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Andaikan satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh, akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Hal ini disebabkan karyawan lain akan merasa terganggu karena biasanya ia akan mengajak bicara atau kemungkinan lain adalah teman sekerja timbul rasa iri. Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang. Sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplin kerja menurut Hasibuan (2016:44) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja dibagi dalam lima dimensi diantara lain adalah:

1. Kehadiran

Kehadiran karyawan dalam bekerja perlu diperhatikan, setiap karyawan wajib hadir dan mulai bekerja pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kehadiran dapat ditentukan oleh absensi karyawan dengan sebab dari adanya absensi antara lain Alpa, Ijin, dan Sakit.

2. Tanggungjawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.

3. Perputaran karyawan (LTO)

Yang dimaksud dengan *Labour Turn Over* adalah keluar masuknya karyawan atau perputaran karyawan disuatu perusahaan dengan ukuran tertentu.

4. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan juga sangat diperhatikan. Sikap karyawan ini dilihat berdasarkan kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan kesediaan untuk mendapat sanksi jika melanggar peraturan yang ada.

5. Etika Kerja

Etika dalam bekerja merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketika bekerja. Aturan ini dibuat untuk membatasi perilaku karyawan agar tidak mengganggu karyawan lainnya di lingkungan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (Helmi, 2007: 39):

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap kedalam perilaku terdapat 3 tingkatan yaitu:

a. Disipilin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja tidak tampak. Contoh: penengendara sepeda motor hanya memakai helm jika

ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

b. Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

c. Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

2. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada

masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh uang pelican.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018:21) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan perusahaan sebagai penjabaran dari visi, misi dan rencana strategis suatu perusahaan baik pemerintah maupun swasta yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan seseorang dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan *job description*-nya. (Siagian, 2018:168). Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja. Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan menurut Priyono (2010:17) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh karyawan dan perusahaan untuk meningkatkannya.

Kusriyanto dalam buku Huseno (2016:87) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Dan menurut

Mangkunegara seperti yang dikutip oleh Huseno (2016:87) menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja karyawan merupakan suatu ukuran efektivitas perusahaan. Melalui upaya karyawan secara individu dimana tujuan-tujuan perusahaan dapat dicapai, jika kinerja karyawan dapat diperbaiki, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja karyawan akan sangat menolong perkembangan perusahaan.

Sudah dapat dipastikan hampir setiap orang yang bekerja, ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan/karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja biasanya dilakukan pihak manajemen perusahaan untuk satu atau beberapa periode tertentu. Artinya karyawan/karyawan akan

dinilai kinerja dalam satu periode tertentu misalnya 1 (satu) semester atau 1 (satu) tahun. Kinerja per periode ini kemudian dikumpulkan untuk beberapa periode yang tujuannya adalah untuk melihat prestasi karyawan yang bersangkutan selama jangka waktu tertentu. Dengan demikian, prestasi yang diterima akan terlihat apakah terjadi peningkatan, tetap atau sebaliknya menurun. Kinerja juga dapat dilihat dari kemampuannya mencapai suatu target atau proyek tertentu dalam waktu tertentu pula (Amalia, 2017:273).

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam berbagai tugas yang dikerjakan. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh (Huseno, 2016:85).

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan karyawan. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai karyawan dengan standar suatu pekerjaan pada perusahaan atau perusahaan tersebut (Robbins, 2017:102).

Menurut Adamy (2016:98) dimensi untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Quality atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas Kerja

Quantity atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Timeliness atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

4. Efektivitas Karyawan

Cost-Effectiveness atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material).

5. Kebutuhan Supervisor

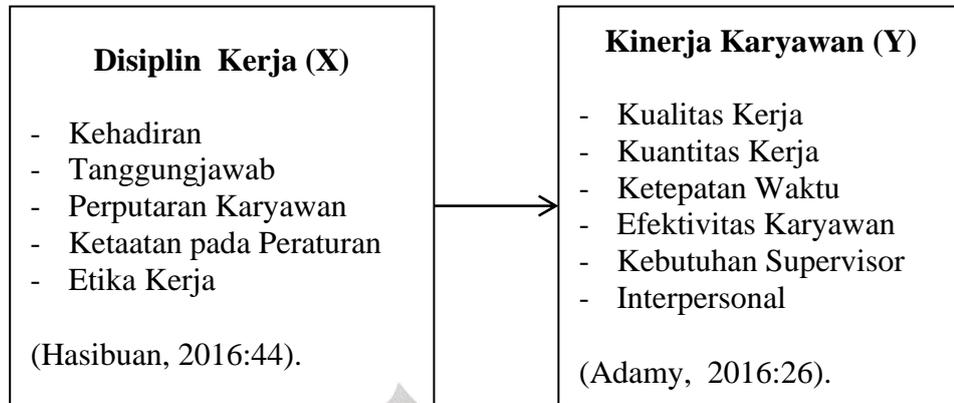
Need for supervisor atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.

6. Interpersonal

Interpersonal impact atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis digunakan sebagai praduga atas masalah yang akan diteleti. Berdasarkan perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang sebelumnya disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi tinggi.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

2.4 Metodologi Penelitian

2.4.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian

yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (X), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

2.4.2 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data terbagi menjadi dua yaitu (Sugiyono, 2019:44):

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai PT. Maju

Global Motor Provinsi Jambi seperti profil perusahaan, data karyawan, dan data indisipliner karyawan.

2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dapat melalui (Sugiyono, 2019:47):

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

b. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut. Untuk menentukan skala rentang digunakan skala likert pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Skala Likert Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2.4.4 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi tahun 2021 yaitu 39 orang.

Populasi dan sampel sebenarnya memiliki keterkaitan. Karena sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi, yang sudah tentu mampu secara representatif dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2019:58). Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

2.4.5 Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari

nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

1) Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana : Rs = Rentang skala

 n = Jumlah sampel

 m = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 39 \frac{5-1}{5}$$

$$Rs = 31,2$$

2) Penentuan Rentang Skor

Rentang skor terendah = n x skor terendah

$$= 39 \times 1$$

$$= 39$$

Rentang skor tertinggi = n x skor tertinggi

$$= 39 \times 5$$

$$= 195$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Interval	Kriteria
39 – 70,2	Sangat Rendah
70,3 – 101,4	Rendah
101,5 – 132,6	Cukup Tinggi
132,7 – 163,8	Tinggi
163,9 - 195	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2. Analisis Regresi Sederhana

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019:51). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana : Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Disiplin Kerja

e : Error/residual

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti X terhadap variabel terikat Y . Menurut Sugiyono (2019:71) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain.

4. Uji Hipotesis t

Uji t bertujuan untuk melihat apakah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Langkah-langkah pengujian uji t adalah sebagai berikut:

1) Rancangan hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05

3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

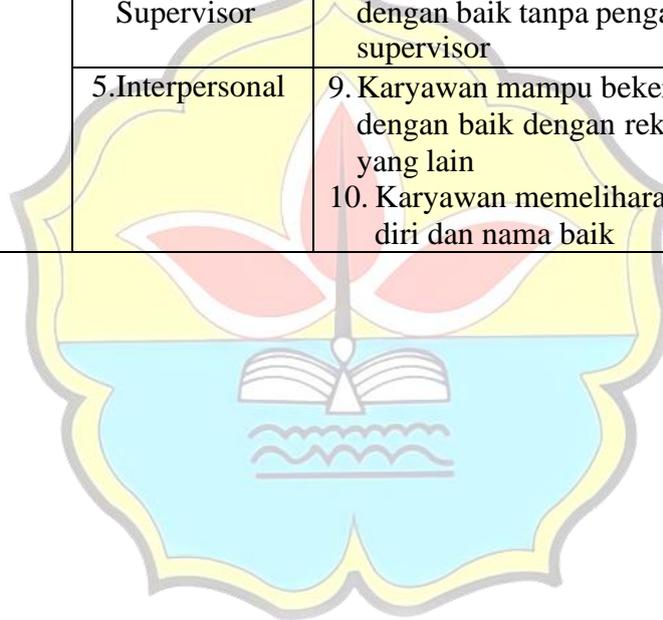
2.4.6 Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur	Butir Soal
Disiplin Kerja (X) adalah disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:44)	1.Kehadiran	1. Karyawan meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja 2. Karyawan meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	Ordinal	1, 2
	2.Tanggung jawab	3. Karyawan teliti dan berhati-hati dalam bekerja 4. Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik 5. Karyawan tepat waktu dalam bekerja		3, 4,5
	3.Perputaran karyawan (LTO)	6. Karyawan bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja		6
	4.Ketaatan pada Peraturan	7. Karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan 8. Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan		7,8
	5.Etika Kerja	9. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 10. Karyawan bersikap sopan selama berada di kantor.		9, 10
Kinerja Karyawan (Y) adalah gambaran mengenai tingkat	1.Kualitas Kerja	1. Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja. 2. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.	Ordinal	1,2

pencapaian sasaran ataupun tujuan perusahaan yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan (Siagian, 2018:21)	2.Kuantitas Kerja	3. Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. 4. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.	3,4
	3.Ketepatan Waktu	5. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan 6. Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	6, 7
	4.Efektivitas Karyawan	7. Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	7
	5.Kebutuhan Supervisor	8. Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	8
	5.Interpersonal	9. Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain 10. Karyawan memelihara harga diri dan nama baik	9,10



BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Profil dan Sejarah Singkat

PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi atau yang biasa dikenal dengan istilah Wuling merupakan Agen Pemegang Merek (APM) Wuling yang beroperasi di industri otomotif di Indonesia. Memulai perjalanan di Indonesia sebagai salah satu negara berkembang paling menjanjikan di dunia dengan populasi penduduk sekitar 260 juta jiwa, PT. Maju Global Motor hadir untuk jangka panjang untuk memahami, mendengar dan menciptakan bagi Indonesia. PT. Maju Global Motor telah mendengar dan memahami bahwa masyarakat Indonesia membutuhkan mobil yang dapat menjawab kebutuhan keluarga. Sebuah kendaraan berkualitas yang juga terjangkau dengan berinvestasi membangun pabrik dan *supplier park* seluas 60 Ha di GIIC Cikarang Bekasi Jawa Barat.

PT. Maju Global Motor membangun pabrik pertamanya yang berlokasi di Greenland International Industrial Center, Desa Sukamahi, Kecamatan Cikarang Pusat, Kota Deltamas, Jawa Barat, dengan lahan seluas 600.000 meter persegi. Pabrik itu digunakan sebagai produksi dan pembuatan kendaraan Wuling di Indonesia dan sebagai basis ekspor untuk daerah Asia Tenggara. Investasi untuk proyek ini memakan biaya sekitar 700 juta dolar Amerika Serikat. Kapasitas produksi yang dimiliki pabrik ini mencapai 150.000 kendaraan dalam setahun. Pembangunan pabrik Wuling diperkirakan bisa menciptakan 3.000 lapangan pekerjaan untuk Indonesia. Seiring berjalannya waktu, telah memiliki 100 dealer resmi yang beroperasi dan tersebar di Indonesia.

PT. Maju Global Motor mengutamakan kenyamanan atau kepuasan konsumen terhadap produk mereka. Perusahaan mempunyai gagasan/inovasi yang berbeda dengan pesaing lainnya. Seiring dengan berjalannya waktu PT. Maju Global Motor selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan membangun perusahaan untuk menjadi lebih maju dan berkembang dibandingkan kompetitornya. selalu memperhatikan kinerja karyawannya dan memiliki prinsip bahwa semakin bagus kinerja karyawannya maka akan semakin baik output yang dihasilkan oleh kinerja karyawannya berupa kualitas produk-produk yang akan perusahaan hasilkan sehingga pada akhirnya akan membuat konsumen semakin puas dengan manfaat dari produk yang akan diperoleh konsumen.

PT. Maju Global Motor memiliki beberapa Layanan Purna Jual yang cukup bagus dan bersaing di kelasnya seperti Toyota, Honda dan Mitsubishi karena pelayanan yang diberikan cukup lengkap dan bisa membuat konsumen merasa nyaman dan aman saat membeli mobil merek Wuling. Layanan Purna Jual Wuling yaitu dengan cara memberikan beberapa garansi yang bisa memuaskan konsumen dan membuat konsumen merasa sangat aman saat menggunakan mobil Wuling karena dilindungi oleh beberapa garansi. Berikut beberapa garansi yang diberikan oleh mobil merek Wuling:

- a. Garansi Umum Kendaraan selama 3 tahun atau 100.000 kilometer.
- b. Bebas biaya jasa perawatan berkala selama 4 tahun atau 50.000 kilometer.
- c. Garansi suku cadang selama 1 tahun atau 20.000 kilometer dan harga suku cadang 20% lebih murah.

- d. Komponen utama transmisi memiliki warranty selama 5 tahun atau 100.000 kilometer.
- e. Komponen utama mesin memiliki warranty selama 5 tahun atau 100.000 km yang meliputi front cylinder, cylinder head, crankshaft, connecting rod, valve guides, camshafts, engine cover, oil pump, timing sprocket, timing chain, timing belt pulley, intake/exhaust manifold, pistons, oil pan shell, camshaft/crankshaft bearing caps, flywheel.

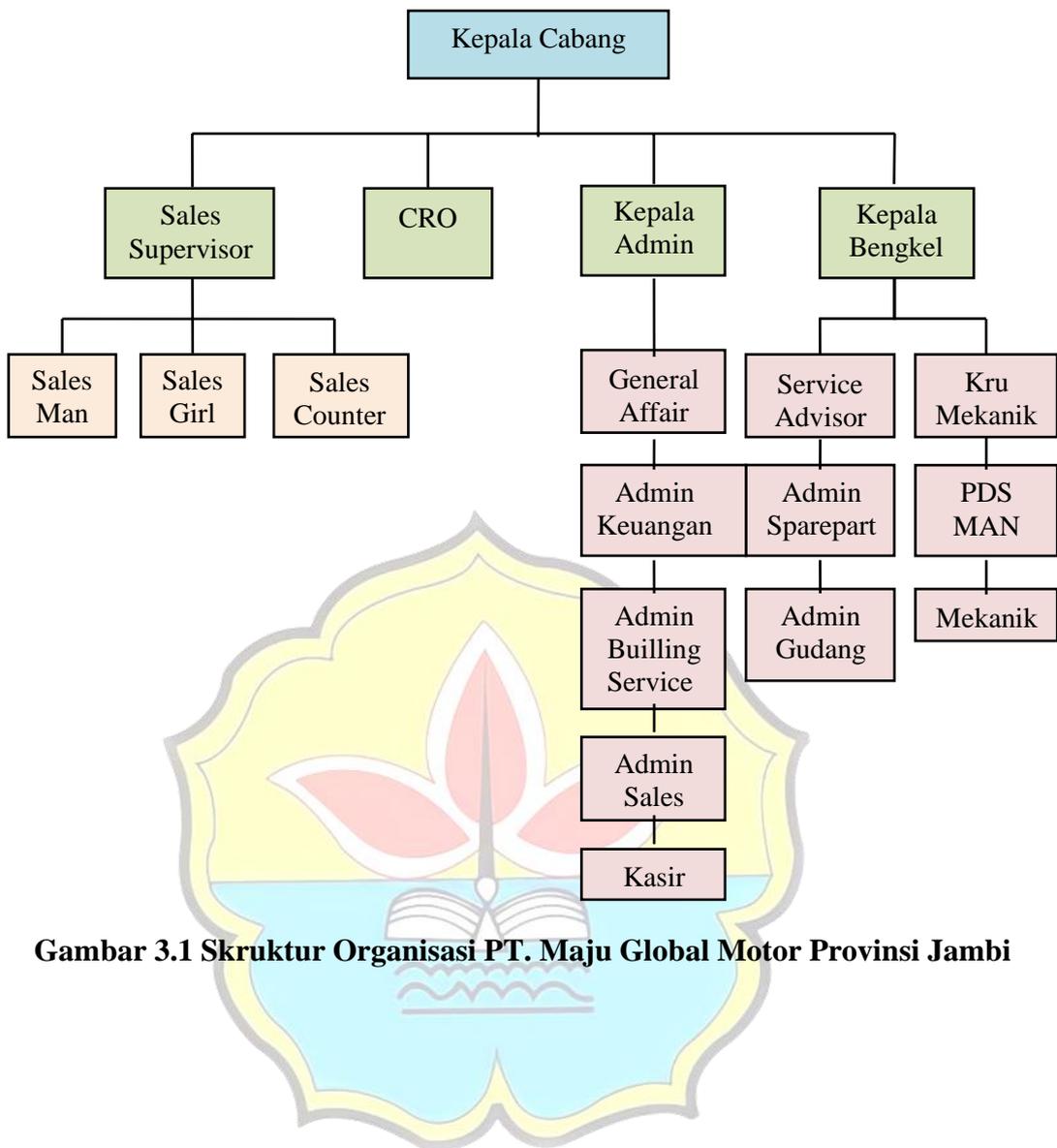
3.2 Visi dan Misi

The Wuling Way : “Drive for A Better Life”

“Terus berevolusi adalah esensi DNA manusia. Kita butuh untuk terus memperbaiki hidup, dan maju terus untuk menjadi lebih baik dari kondisi sekarang. Hal ini adalah salah satu alasan utama keberadaan kita. Wuling menyadari hasrat ini, dan menyejajarkan dirinya. Wuling ingin menggerakkan manusia ke depan dengan menyediakan mesinnya. Wuling percaya dalam berkontribusi untuk kehidupan lebih baik, melalui kualitas produk otomotif yang tanpa kompromi, dengan tanpa henti memahami pasarnya, lanskap, serta harapan komunitas yang tak hentinya berubah. Wuling terus bergerak ke depan dengan masyarakat untuk menjadi kendaraan yang relevan bagi mereka. Wuling percaya dengan mimpi menjadi lebih baik, dan sudah menjadi tugasnya sebagai rekanan setia untuk mengantarkan masyarakat ke sana.”

3.2 Skruktur Organisasi

Skruktur organisasi pada PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Skruktur Organisasi PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 39 responden karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	69,23
2	Perempuan	12	30,77
	Total	39	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 39 responden ada 69,23% responden atau 27 orang yang berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 30,77% atau 12 orang responden. Gender merupakan salah satu isu keberagaman (diversitas) dengan lingkungan kerja, kondisi kerja, situasi kerja, maupun budaya kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	23	53,85
2	31 – 40	16	35,90
3	41 – 50	4	7,69
4	> 50	1	2,56
Total		39	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 39 responden rata-rata umur responden berada pada rentang umur 20 hingga 30 tahun dengan jumlah 21 orang dan persentase 53,85%. Sedangkan umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur lebih dari 50 tahun dengan jumlah karyawan 1 orang atau 2,56%. Umur merupakan indikator sebuah perusahaan dalam proses mencapai tujuan perusahaan agar karyawan berperan aktif dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut.

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	5	12,82
2	DIII	9	20,51
3	S1	28	61,54
4	S2	2	5,13
Total		39	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 39 responden terdapat 5 orang pendidikan terakhir SMA sebesar 12,82%, tamatan terakhir DIII dengan 8 orang atau 20,51%, kemudian pendidikan terakhir terbanyak adalah pendidikan S1 dengan 24 orang responden atau 61,54%, dan untuk pendidikan

terakhir S2 ada 2 orang atau 5,13% responden. Semakin baik pendidikan terakhir seorang individu maka berkesinambungan dengan bagaimana pengetahuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengetahui karakteristik dari responden penelitian, hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden mengenai variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja terdiri dari 10 pernyataan kuesioner dengan 5 dimensi terhadap variabel. Kuesioner dibagikan kepada 39 responden, hasil tanggapan responden terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Kehadiran

Hasil jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya meminta izin apabila tidak masuk kerja	0	0	4	19	16	168	Sangat Tinggi
		0	0	12	76	80		
2	Saya meminta izin jika saya terlambat datang ke kantor	0	0	6	16	17	167	Sangat Tinggi
		0	0	18	64	85		
Jumlah						335	Sangat Tinggi	
Rara-rata						167,5		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel diketahui karyawan meminta izin apabila tidak masuk kerja dengan skor 168. Sedangkan karyawan meminta izin jika terlambat datang ke kantor dengan skor 167. Secara keseluruhan indikator kehadiran dengan rata-rata skor 167,5 dikategorikan sangat tinggi.

b. Tanggung Jawab

Hasil jawaban terhadap indikator tanggung jawab yaitu:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Saya berhati-hati dalam bekerja	0	0	5	18	16	167	Sangat Tinggi
		0	0	15	72	80		
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	3	22	14	167	Sangat Tinggi
		0	0	9	88	70		
5	Saya tepat waktu dalam bekerja	0	0	11	14	14	159	Tinggi
		0	0	33	56	70		
Jumlah						493	Sangat Tinggi	
Rara-rata						164,33		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui karyawan berhati-hati dalam bekerja dengan skor 167, kemudian untuk karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dengan skor 167. Pernyataan karyawan tepat waktu dalam bekerja dengan skor 159. Secara keseluruhan indikator tanggung jawab dengan rata-rata skor 164,33 dikategorikan sangat tinggi.

c. Perputaran karyawan

Hasil jawaban responden terhadap indikator perputaran karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Perputaran Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
6	Ketika terjadi rotasi kerja, saya akan bersedia di tempatkan di wilayah kerja yang telah ditentukan	0	0	8	18	13	161	Tinggi
		0	0	24	72	65		
Jumlah						161	Tinggi	
Rara-rata						161		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa ketika terjadi rotasi kerja, saya akan bersedia di tempatkan di wilayah kerja yang telah ditentukan dengan skor 161. Secara keseluruhan indikator perputaran karyawan dengan rata-rata skor 161 termasuk kategori tinggi.

d. Ketaatan Pada Peraturan

Hasil jawaban responden terhadap indikator ketaatan pada peraturan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pada Peraturan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
7	Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0	10	15	14	160	Tinggi
		0	0	30	60	70		
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0	0	9	22	8	155	Tinggi
		0	0	27	88	40		
Jumlah						315	Tinggi	
Rara-rata						157,5		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa adanya karyawan mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan dengan skor 160 dan karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dengan skor 155. Secara keseluruhan indikator ketaatan pada peraturan terhadap atasan dengan skor 157,5 termasuk kategori tinggi.

e. Etika

Hasil jawaban responden terhadap indikator etika adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Terhadap Etika

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
9	Saya memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
10	Saya bersikap sopan selama berada di kantor	0	0	13	18	8	151	Tinggi
		0	0	39	72	40		
Jumlah						319	Tinggi	
Rara-rata						159,5		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa karyawan memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas dengan skor 168 dan karyawan bersikap sopan selama berada di kantor dengan skor 151. Secara keseluruhan indikator etika dengan rata-rata skor 159,5 termasuk kategori tinggi.

f. Rekapitulasi Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya meminta izin apabila tidak masuk kerja	0	0	4	19	16	168	Sangat Tinggi
		0	0	12	76	80		
2	Saya meminta izin jika saya terlambat datang ke kantor	0	0	6	16	17	167	Sangat Tinggi
		0	0	18	64	85		
Jumlah						335	Sangat Tinggi	
Rata-Rata						167,5		
3	Saya berhati-hati dalam bekerja	0	0	5	18	16	167	Sangat Tinggi
		0	0	15	72	80		
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	3	22	14	167	Sangat Tinggi
		0	0	9	88	70		
5	Saya tepat waktu dalam bekerja	0	0	11	14	14	159	Tinggi
		0	0	33	56	70		

Jumlah							493	Sangat Tinggi
Rata-Rata							164,33	
6	Ketika terjadi rotasi kerja, saya akan bersedia di tempatkan di wilayah kerja yang telah ditentukan	0	0	8	18	13	161	Tinggi
		0	0	24	72	65		
Jumlah							161	Tinggi
Rata-Rata							161	
7	Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	0	0	10	15	14	160	Tinggi
		0	0	30	60	70		
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0	0	9	22	8	155	Tinggi
		0	0	27	88	40		
Jumlah							315	Tinggi
Rata-Rata							157,5	
9	Saya memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
10	Saya bersikap sopan selama berada di kantor	0	0	13	18	8	151	Tinggi
		0	0	39	72	40		
Jumlah							319	Tinggi
Rata-Rata							159,5	
Total							1623	Tinggi
Rata-Rata Total							162,30	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh bahwa pernyataan dengan skor paling tinggi adalah “Saya meminta izin apabila tidak masuk kerja” dan “Saya memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas” dengan skor 168 dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan pernyataan dengan skor paling rendah adalah “Saya bersikap sopan selama berada di kantor” dengan skor 151 dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja memiliki nilai total 1623 dan rata-rata 162,3 dikategorikan tinggi.

4.1.2.2 Gambaran Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan kuesioner dengan 6 dimensi terhadap variabel. Kuesioner dibagikan kepada 39 responden, hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

a. Kualitas Kerja

Hasil jawaban responden terhadap indikator kualitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Ketika bekerja saya sangat berhati-hati agar meminimalisir kesalahan	0	0	2	18	19	173	Sangat Tinggi
		0	0	6	72	95		
2	Bekerja sesuai dengan SOP	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
Jumlah						341	Sangat Tinggi	
Rara-rata						170,5	Tinggi	

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa kehati-hatian saat bekerja agar meminimalisir kesalahan dengan skor 173 dan untuk bekerja sesuai dengan SOP dengan skor 168. Secara keseluruhan indikator kualitas kerja dengan rata-rata skor 170,5 sehingga termasuk pada kategori sangat tinggi.

b. Kuantitas Kerja

Hasil jawaban responden terhadap indikator kuantitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Terhadap Usaha Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.	0	0	5	17	17	168	Sangat Tinggi
		0	0	15	68	85		
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
Jumlah						336	Sangat Tinggi	
Rara-rata						168		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. dengan skor 190 dan berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan dengan skor 168 dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya dengan skor 168. Secara keseluruhan indikator kuantitas kerja termasuk kategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 168.

c. Ketetapan Waktu

Hasil jawaban responden terhadap indikator ketetapan waktu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
6	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	0	0	4	16	19	171	Sangat Tinggi
		0	0	12	64	95		
Jumlah						339	Sangat Tinggi	
Rara-rata						169,5		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan dengan skor 168 dan karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dengan skor 171. Sehingga secara keseluruhan indikator ketetapan waktu termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 169,5.

d. Efektivitas Karyawan

Hasil jawaban responden terhadap indikator efektivitas karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Terhadap Efektivitas Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
7	Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	0	0	9	19	11	158	Tinggi
		0	0	27	76	55		
Jumlah						158	Tinggi	
Rara-rata						158		

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif dengan skor 158. Secara keseluruhan indikator efektivitas karyawan pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan rata-rata skor 158.

e. Kebutuhan Supervisor

Hasil jawaban responden terhadap indikator kebutuhan supervisor adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Terhadap *Cooperation*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
8	Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	0	0	10	17	12	158	Tinggi
		0	0	30	68	60		
Jumlah						158	Tinggi	
Rara-rata						158		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor dengan skor 158. Secara keseluruhan indikator kebutuhan supervisor pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan 158.

f. Interpersonal

Hasil jawaban responden terhadap indikator interpersonal adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Terhadap Interpersonal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
9	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	0	0	8	9	22	170	Sangat Tinggi
		0	0	24	36	110		
10	Karyawan memelihara harga diri dan nama baik	0	0	6	13	20	170	Sangat Tinggi
		0	0	18	52	100		
Jumlah						340	Sangat Tinggi	
Rara-rata						170		

Sumber: Data olahan tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain dengan skor 170 dan karyawan memelihara harga diri dan nama baik dengan skor 170. Secara keseluruhan

indikator interpersonal pada variabel kinerja karyawan termasuk kategori tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan 170.

g. Rekapitulasi Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Ketika bekerja saya sangat berhati-hati agar meminimalisir kesalahan	0	0	2	18	19	173	Sangat Tinggi
		0	0	6	72	95		
2	Bekerja sesuai dengan SOP	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
Jumlah						341	Sangat Tinggi	
Rata-Rata						170,5		
3	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya.	0	0	5	17	17	168	Sangat Tinggi
		0	0	15	68	85		
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya.	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
Jumlah						336	Sangat Tinggi	
Rata-Rata						168		
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	0	0	6	15	18	168	Sangat Tinggi
		0	0	18	60	90		
6	Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan	0	0	4	16	19	171	Sangat Tinggi
		0	0	12	64	95		
Jumlah						339	Sangat Tinggi	
Rata-Rata						169,5		
7	Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif	0	0	9	19	11	158	Tinggi
		0	0	27	76	55		
Jumlah						158	Tinggi	
Rata-Rata						158		
8	Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor	0	0	10	17	12	158	Tinggi
		0	0	30	68	60		

Jumlah							158	Tinggi
Rata-Rata							158	
9	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	0	0	8	9	22	170	Sangat Tinggi
		0	0	24	36	110		
10	Karyawan memelihara harga diri dan nama baik	0	0	6	13	20	170	Sangat Tinggi
		0	0	18	52	100		
Jumlah							340	Sangat Tinggi
Rata-Rata							170	
Total							1672	Sangat Tinggi
Rata-Rata Total							167,20	

Sumber: Data olahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh bahwa pernyataan dengan skor paling tinggi adalah “Ketika bekerja saya sangat berhati-hati agar meminimalisir kesalahan” dengan skor 173 dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan pernyataan dengan skor paling rendah adalah “Karyawan dapat menjadi sumber daya perusahaan yang efektif” dan “Karyawan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan supervisor” dengan skor 158 dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja memiliki nilai total 1672 dan rata-rata 167,2 dikategorikan sangat tinggi.

4.1.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	Konstanta	13,761	4,457	-
	Disiplin Kerja	0,700	0,107	0,733

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 13,761 + 0,7 X_1$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa konstanta adalah 13,761. Hal ini berarti jika semua variabel independen (disiplin kerja) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependent (kinerja karyawan) sebesar 13,761. Kemudian untuk nilai koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel disiplin kerja dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,7.

4.1.4 Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,733	0,537	0,524

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan terlihat cukup erat dikarenakan nilai *R-Square* sebesar 0,537, hal ini berarti disiplin kerja memiliki korelasi erat terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 4.18 diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,7% dan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk penelitian.

4.1.5 Uji Hipotesis t

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai *t* hitung > *t* tabel maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun nilai *t* tabel pada penelitian ini yaitu 0,68038. Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Konstanta	13,761	4,457	-	3,087	0,004
	Disiplin Kerja	0,700	0,107	0,733	6,550	0,000

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh pada tabel diatas diperoleh hasil nilai sigifikansi 0,000 dan nilai *t* hitung sebesar 6,55 > *t* tabel 1,68488. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa berdasarkan uji *t* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($0,000 < 0,05$).

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Berikut ini uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

4.2.1 Gambaran Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pada penelitian ini merupakan gambaran mengenai bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gambaran disiplin kerja, rata-rata keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi termasuk kategori sangat baik.

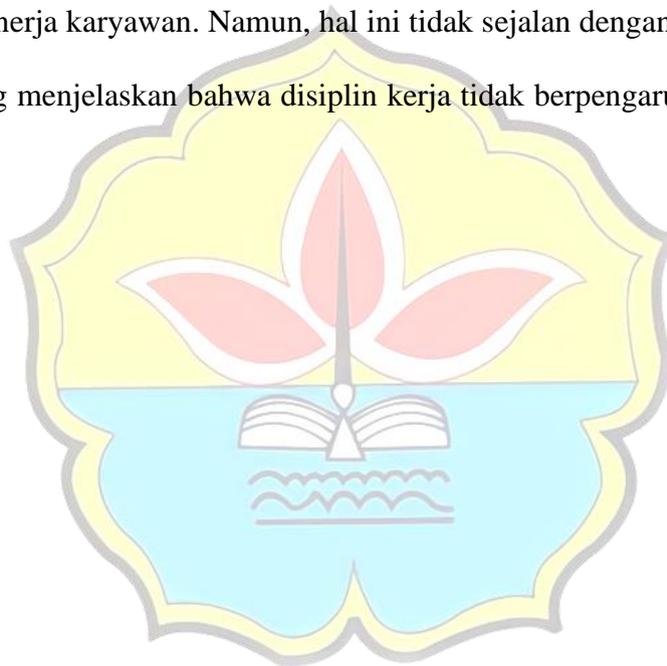
Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi, dari rata-rata keseluruhan skor dan indikator menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi termasuk kategori sangat tinggi.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang diteliti dan diuji. Hasil penelitian ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini berarti disiplin kerja mempengaruhi

kinerja karyawan sebesar 53,7% dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Dengan disiplin kerja karyawan yang baik seperti datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana perusahaan, mengikuti peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rares (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian Sunatar (2023) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

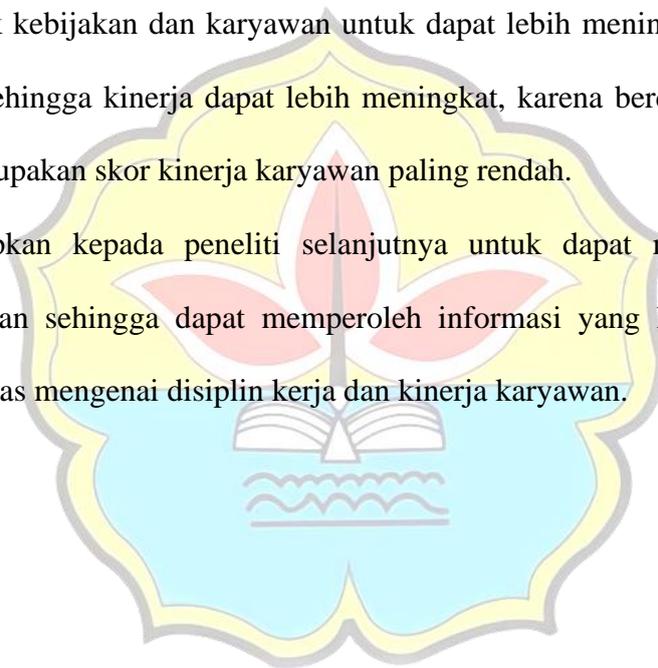
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berdasarkan rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan 162,3. Kemudian mengenai kinerja karyawan di PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi menurut responden rata-rata skor keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan 167,2.
2. Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan terlihat cukup erat dikarenakan nilai *R-Square* sebesar 0,537, hal ini berarti disiplin kerja memiliki korelasi erat terhadap kinerja karyawan. Pada Tabel 4.18 diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,537 atau 53,7%. Hal ini berarti disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,7% dan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk penelitian.
3. Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,55 > 1,68488$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada karyawan agar lebih meningkatkan disiplin dalam hal meningkatkan etika seperti bersikap lebih sopan di kantor sehingga kinerja dapat lebih meningkat, karena berdasarkan penelitian ini merupakan skor paling rendah atas tingkat kedisiplinan karyawan di kantor.
2. Pemilik kebijakan dan karyawan untuk dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja sehingga kinerja dapat lebih meningkat, karena berdasarkan penelitian ini merupakan skor kinerja karyawan paling rendah.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas obyek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian**, Ljokseumawe: Unimal Press.
- Amalia, R. (2017), **Penempatan dan Pengembangan Karyawan**, Sumedang: IPDN Press.
- Asnawi, Melani. A. (2019), **Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan**. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Avin, F. H. (2007), **Disiplin Kerja**. *Buletin Psikologi Edisi Khusus Ulang*, Th. IV, (2).
- Bukit, B., Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017), **Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farida, U. dan Sri Hartono. (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia II**. Ponorogo: Umpo Press.
- Firmansyah, M.A. (2018), **Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)**. Yogyakarta: Deepublish (Anggota Penerbit CV. Budi Utama).
- Hariandja, TE. (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Huseno, T. (2016), **Kinerja Karyawan**. Malang: Media Nusa Creative.
- Indartono, S. (2012), **Pengantar Manajemen: Character Inside**. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Krisnandi, H., Suryono Efendi, dan Edi Sugiono. (2019), **Pengantar Manajemen**. Jakarta: LPU-UNAS.
- Pranitasari, D., dan Khotimah, K. (2021), **Analisis Disiplin Kerja Karyawan**. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Volume 18. Nomor 01.
- Priyono. (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahayu, Sri. (2015), **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Nafasindo Medan**. Medan: UMA Press.

- Rares, G.R., Victor P. K. Lengkong, Merinda H. Ch. Pandowo & Christoffel M. O. Mintardjo. (2023). **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Tomohon**. Jurnal EMBA. Vol. 11 No. 2: 444-452.
- Robbins dan Judge. (2017), **Perilaku Organisasi Edisi Enam Belas**. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusdiana. (2014), **Manajemen Operasi**. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sarinah dan Mardalena. (2017), **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: Deepublish (Anggota Penerbit CV. Budi Utama).
- Sholahuddin, M. (2007), **Asas-Asas Ekonomi Islam**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2018), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019), **Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G**. Bandung: Alfabet.
- Sulastri, L. (2014), **Manajemen: Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik**. Bandung: La Goods Publishing.
- Sunatar, B. (2023). **Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)**. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 11 Nomor 1: 104-113
- Susan, E. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9(2): 952-962.
- Syafri, W., dan Alwi. (2014), **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik**. Sumedang: IPDN Press.
- Tindangen, M., Engka, D., dan Wauran. (2020), **Peran Perempuan Dalam Meningkatkan Ekonomi Keluarga**, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 20. Nomor 03.
- Wijaya, C., dan Muhammad Rifa'i. (2016), **Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien**. Medan: Perdana Publishing.
- Wijayanti, I.D.S. (2012), **Manajemen**. Yogyakarta: Nuha Medika.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Karyawan PT. Maju Global Motor

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas
Batanghari Jambi

NAMA : Basok Mangkona

NIM 1600861201121

Fakultas : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Motor Provinsi Jambi", maka saya memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersediaan saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Basok Mangkona

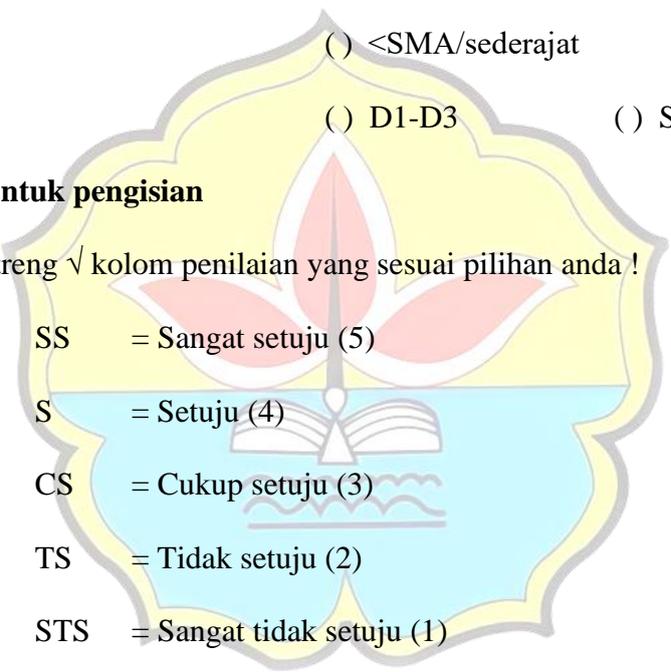
Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (\checkmark)

1. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
2. Usia : ≤ 20 tahun
 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : <SD/ sederajat
 <SMA/ sederajat
 D1-D3 S1-S2

Petunjuk pengisian

Contreng \checkmark kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

- 
- SS = Sangat setuju (5)
S = Setuju (4)
CS = Cukup setuju (3)
TS = Tidak setuju (2)
STS = Sangat tidak setuju (1)

Contoh:

NO	PERTANYAAN	STS	TS	CS	S	SS
1	Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan		\checkmark			

A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Ketika bekerja saya sangat berhati-hati agar meminimalisir kesalahan					
2.	Saya bekerja sesuai dengan SOP					
3.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya					
4.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan tambahan yang diberikan kepada saya					
5.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik					
6.	Ketika di beri tugas pekerjaan, saya langsung mengerjakannya tanpa menunda-nunda					
7.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
8.	Saya mampu bekerja dengan baik walau tanpa pengawasan					
9.	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan					
10.	Saya berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan					

B. Disiplin

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya meminta izin apabila tidak masuk kerja					
2.	Saya meminta izin jika saya terlambat datang ke kantor					
3.	Saya berhati-hati dalam bekerja					
4.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
5.	Saya tepat waktu dalam bekerja					
6.	Ketika terjadi rotasi kerja, saya akan bersedia di tempatkan di wilayah kerja yang telah ditentukan					

7.	Saya mengenakan pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan					
8.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
9.	Saya memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.					
10	Saya bersikap sopan selama berada di kantor					



Lampiran 2. Data Penelitian Variabel Disiplin kerja

No	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	43
2	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	42
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	39
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
7	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	45
8	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
9	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	42
10	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
11	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	37
12	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
13	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
14	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	40
15	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	39
16	5	5	5	5	5	3	3	3	4	3	41
17	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
20	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
21	5	5	4	3	4	5	5	5	4	3	43
22	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
27	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	43
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
30	5	4	3	4	3	4	5	3	4	4	39
31	3	4	4	4	3	4	4	3	5	3	37
32	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	41
33	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	42
34	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	41
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	46
36	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	41
37	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	46

38	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
39	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	40



Lampiran 3. Data Penelitian Variabel Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	45
2	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	43
3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	45
4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	40
5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	45
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
7	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	45
8	5	5	3	5	3	4	4	5	5	3	42
9	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	43
10	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	43
11	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	42
12	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
13	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
15	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43
16	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45
18	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	38
19	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	39
20	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	37
21	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
22	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	45
23	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44
26	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	46
27	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	42
28	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45
29	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	45
30	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	41
31	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	39
32	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
33	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
34	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	41
35	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	42
37	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	45

38	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
39	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	43



Lampiran 4. Data MSI Variabel Variabel Disiplin Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	2,283	1,000	3,553	2,350	2,071	2,205	3,347	2,359	3,475	3,574	26,215
2	3,643	3,434	3,553	3,749	2,071	2,205	2,151	1,000	1,000	2,307	25,113
3	3,643	3,434	2,229	2,350	3,209	2,205	2,151	3,714	2,169	2,307	27,411
4	2,283	2,155	2,229	3,749	1,000	1,000	1,000	1,000	3,475	3,574	21,466
5	3,643	2,155	2,229	2,350	3,209	2,205	2,151	2,359	3,475	2,307	26,083
6	2,283	2,155	2,229	2,350	2,071	2,205	3,347	2,359	3,475	3,574	26,047
7	1,000	2,155	2,229	3,749	3,209	3,463	3,347	3,714	3,475	2,307	28,649
8	2,283	3,434	3,553	2,350	1,000	2,205	3,347	2,359	2,169	1,000	23,699
9	3,643	3,434	3,553	2,350	1,000	2,205	2,151	1,000	3,475	2,307	25,118
10	2,283	1,000	1,000	2,350	2,071	3,463	2,151	2,359	3,475	3,574	23,725
11	3,643	3,434	2,229	2,350	1,000	1,000	1,000	2,359	1,000	1,000	19,015
12	2,283	2,155	2,229	2,350	1,000	3,463	3,347	2,359	2,169	2,307	23,661
13	2,283	2,155	3,553	2,350	3,209	3,463	3,347	3,714	3,475	2,307	29,856
14	3,643	3,434	3,553	3,749	1,000	1,000	1,000	1,000	3,475	1,000	22,855
15	2,283	2,155	2,229	3,749	3,209	1,000	1,000	2,359	2,169	1,000	21,153
16	3,643	3,434	3,553	3,749	3,209	1,000	1,000	1,000	2,169	1,000	23,757
17	3,643	3,434	2,229	1,000	3,209	3,463	3,347	3,714	3,475	2,307	29,822
18	2,283	2,155	3,553	3,749	2,071	2,205	2,151	2,359	2,169	2,307	25,001
19	1,000	1,000	1,000	2,350	2,071	2,205	1,000	2,359	1,000	2,307	16,290
20	2,283	2,155	2,229	1,000	2,071	1,000	1,000	2,359	2,169	1,000	17,266
21	3,643	3,434	2,229	1,000	2,071	3,463	3,347	3,714	2,169	1,000	26,071
22	3,643	3,434	3,553	2,350	2,071	2,205	2,151	3,714	3,475	2,307	28,903
23	2,283	2,155	2,229	2,350	2,071	2,205	2,151	2,359	2,169	2,307	22,278
24	1,000	1,000	1,000	2,350	2,071	2,205	1,000	2,359	1,000	2,307	16,290
25	2,283	2,155	3,553	2,350	3,209	3,463	3,347	3,714	3,475	2,307	29,856
26	3,643	3,434	3,553	3,749	3,209	3,463	2,151	2,359	3,475	3,574	32,610
27	2,283	1,000	2,229	3,749	3,209	3,463	2,151	2,359	2,169	3,574	26,186
28	3,643	3,434	3,553	3,749	2,071	2,205	2,151	2,359	3,475	2,307	28,947
29	2,283	2,155	2,229	2,350	2,071	2,205	2,151	2,359	2,169	3,574	23,545
30	3,643	2,155	1,000	2,350	1,000	2,205	3,347	1,000	2,169	2,307	21,175
31	1,000	2,155	2,229	2,350	1,000	2,205	2,151	1,000	3,475	1,000	18,566
32	2,283	3,434	3,553	2,350	1,000	2,205	3,347	2,359	2,169	1,000	23,699
33	3,643	3,434	3,553	2,350	3,209	2,205	2,151	1,000	1,000	2,307	24,852
34	2,283	1,000	1,000	2,350	2,071	3,463	2,151	2,359	3,475	3,574	23,725
35	3,643	3,434	2,229	3,749	3,209	3,463	3,347	2,359	3,475	1,000	29,909
36	2,283	2,155	2,229	2,350	1,000	3,463	3,347	2,359	2,169	2,307	23,661
37	2,283	3,434	3,553	3,749	3,209	3,463	3,347	2,359	3,475	1,000	29,872
38	3,643	3,434	3,553	3,749	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	20,380
39	2,283	2,155	2,229	3,749	3,209	1,000	1,000	3,714	2,169	1,000	22,509

Lampiran 5. Data MSI Variabel Variabel Kinerja Karyawan

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	3,974	3,438	2,221	2,095	3,475	3,475	2,211	3,347	1,000	3,365	28,602
2	3,974	1,000	2,221	2,095	3,475	3,475	3,440	2,151	1,000	3,365	26,197
3	3,974	1,000	3,566	2,095	2,169	3,475	3,440	3,347	3,079	2,076	28,221
4	3,974	1,000	1,000	1,000	2,169	2,169	2,211	3,347	1,906	3,365	22,141
5	2,501	3,438	3,566	3,358	3,475	2,169	2,211	1,000	3,079	3,365	28,161
6	3,974	3,438	3,566	2,095	2,169	2,169	3,440	2,151	3,079	3,365	29,445
7	3,974	2,138	2,221	2,095	3,475	3,475	2,211	2,151	3,079	3,365	28,185
8	3,974	3,438	1,000	3,358	1,000	2,169	2,211	3,347	3,079	1,000	24,576
9	3,974	3,438	2,221	3,358	1,000	3,475	2,211	1,000	1,906	3,365	25,949
10	2,501	3,438	3,566	3,358	2,169	3,475	2,211	1,000	1,000	3,365	26,082
11	2,501	2,138	3,566	3,358	2,169	2,169	3,440	1,000	1,906	2,076	24,322
12	2,501	2,138	3,566	2,095	2,169	3,475	3,440	2,151	1,906	3,365	26,806
13	2,501	2,138	3,566	3,358	3,475	3,475	3,440	3,347	3,079	3,365	31,744
14	2,501	2,138	2,221	3,358	2,169	2,169	2,211	3,347	3,079	2,076	25,269
15	3,974	3,438	2,221	3,358	1,000	2,169	2,211	2,151	3,079	2,076	25,678
16	2,501	3,438	2,221	1,000	2,169	2,169	2,211	2,151	3,079	3,365	24,304
17	3,974	3,438	3,566	3,358	3,475	2,169	2,211	1,000	3,079	2,076	28,346
18	2,501	2,138	3,566	2,095	2,169	3,475	1,000	1,000	1,000	1,000	19,943
19	2,501	3,438	2,221	3,358	2,169	1,000	3,440	1,000	1,000	1,000	21,127
20	2,501	2,138	3,566	2,095	3,475	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	18,775
21	2,501	3,438	3,566	3,358	3,475	2,169	2,211	2,151	3,079	3,365	29,312
22	2,501	3,438	3,566	1,000	3,475	2,169	3,440	3,347	3,079	2,076	28,090
23	1,000	2,138	3,566	3,358	3,475	2,169	2,211	3,347	3,079	3,365	27,708
24	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,076	11,076
25	3,974	2,138	2,221	2,095	2,169	3,475	3,440	2,151	1,906	3,365	26,935
26	3,974	3,438	2,221	1,000	3,475	3,475	3,440	3,347	3,079	2,076	29,526
27	3,974	2,138	2,221	2,095	3,475	3,475	1,000	2,151	1,906	2,076	24,513
28	3,974	2,138	3,566	3,358	3,475	3,475	1,000	2,151	1,906	3,365	28,409
29	2,501	3,438	2,221	2,095	3,475	3,475	1,000	3,347	3,079	3,365	27,996
30	3,974	1,000	1,000	2,095	2,169	3,475	1,000	2,151	3,079	3,365	23,309
31	3,974	3,438	3,566	3,358	2,169	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	21,505
32	3,974	3,438	2,221	2,095	3,475	3,475	2,211	2,151	1,906	3,365	28,312
33	2,501	2,138	2,221	3,358	1,000	3,475	2,211	2,151	3,079	2,076	24,211
34	3,974	1,000	1,000	1,000	3,475	3,475	3,440	2,151	1,906	2,076	23,498
35	2,501	2,138	3,566	2,095	3,475	2,169	2,211	2,151	3,079	3,365	26,750
36	2,501	3,438	3,566	2,095	2,169	2,169	2,211	2,151	3,079	1,000	24,377
37	2,501	2,138	2,221	3,358	3,475	3,475	1,000	3,347	3,079	3,365	27,960
38	2,501	2,138	2,221	3,358	2,169	2,169	2,211	3,347	3,079	2,076	25,269
39	3,974	3,438	2,221	3,358	1,000	2,169	2,211	2,151	3,079	2,076	25,678

Lampiran 6. Output SPSS

Correlations

		Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.733
	Disiplin Kerja	.733	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Disiplin Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	39	39
	Disiplin Kerja	39	39

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.524	2.118	1.932

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.425	1	192.425	42.907	.000 ^b
	Residual	165.934	37	4.485		
	Total	358.359	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

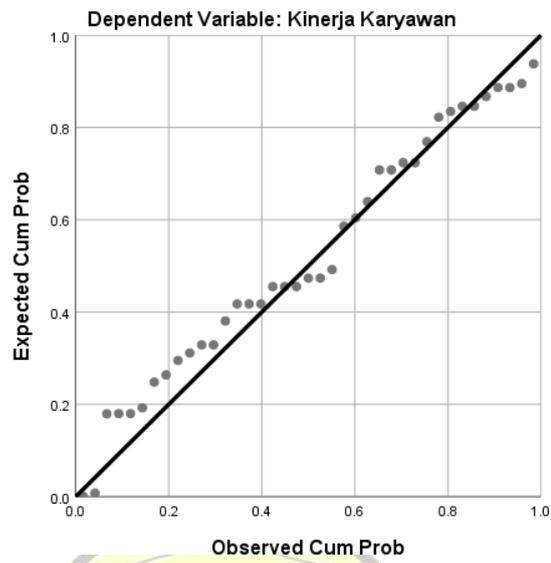
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.761	4.457		3.087	.004		
	Disiplin Kerja	.700	.107	.733	6.550	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

