

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. HARAPAN MAKMUR JAYA PERKASA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : DEWI SEKAR SARI**

**Nim : 1800861201355**

**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 Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama : Dewi Sekar Sari  
NIM : 1800861201355  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa

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

Jambi, September 2023

Pembimbing I

**Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M.**

Menyetujui,

Pembimbing II

**Muhammad Emil, S.E., M.M.**

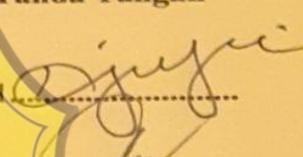
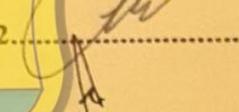
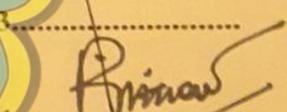
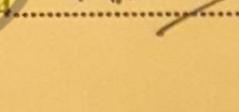
Mengetahui  
Ketua Prodi Manajemen

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

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

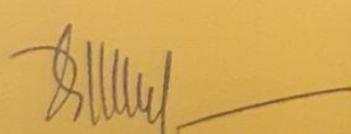
Hari : Jumat  
Tanggal : 08 September 2023  
Jam : 08.30 – 10.30 WIB  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

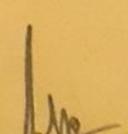
PANITIA PENGUJI		
Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Saiyid Syekh, S.E., M.Si.	Ketua	1. 
2. Muhammad Emil, S.E., M.M.	Sekretaris	2. 
3. Dr. Sudirman, S.E., M.Ei.	Penguji Utama	3. 
4. Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M.	Anggota	4. 

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi  
Fakultas Ekonomi

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

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

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DEWI SEKAR SARI  
NIM : 1800861201355  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M.  
Muhammad Emil, S.E., M.M.  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Harapan Makmur Jaya Perkasa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan dalam skripsi ini adalah benar bukan rekayasa, bahwa Skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupayakan pada pihak lain. Jika terdapat karya dan pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi lain 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, September 2023

Yang Membuat Pernyataan



METERAL  
TEMPEL

BC0AKX576726231

Dewi Sekar Sari  
1800861201355

## ABSTRACT

**Dewi Sekar Sari / 1800861201355 / 2023 / THE INFLUENCE OF DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. HARAPAN MAKMUR JAYA PERKASA / Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M., as 1<sup>st</sup> advisor and Muhammad Emil, S.E., M.M., as 2<sup>nd</sup> advisor.**

*The objectives of this research are as follows To know and describe the discipline and performance of employees at PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Jambi City. To find out and analyze the influence of discipline on employee performance at PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Jambi City*

*The type of data needed and collected in this study is quantitative data. The object of this research is the employees of PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Jambi City. The population of this study are employees at PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa, City of Jambi, totaling 122 people. The number of samples to be taken is as many as 55 respondents. The sampling technique was carried out using non-probability simple random sampling.*

*PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Jambi City is an intermediary company that distributes Rose Brand products from producers to retailers and consumers or can be called distributors. Centered on Jalan Lkr. Timur II, Payo Selincih, East Jambi District, Jambi City. PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Jambi City was first established on August 12, 2008.*

*Based on the results of the simple linear regression test, it can be obtained that the coefficient for the independent variable  $X = 0.702$  is a constant of 0.854 so that the simple linear regression equation model is obtained  $Y = 0,854 + 0,702X$ . The value of the correlation coefficient ( $r$ ) of the independent variable is 0.704. This value indicates that the relationship between discipline and employee performance at pt. Hope for Prosperous Jaya Perkasa Jambi City is Strong, namely 0.704.*

*In the  $t$  hypothesis test, discipline has a significant effect on the performance of employees of PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Jambi City. The value of  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$  ( $7,218 > 2005$ ). With a significant level of 0.05 then  $0.000 < 0.05$  so it can be said that there is a significant influence between discipline on employee performance.*

## KATA PENGANTAR

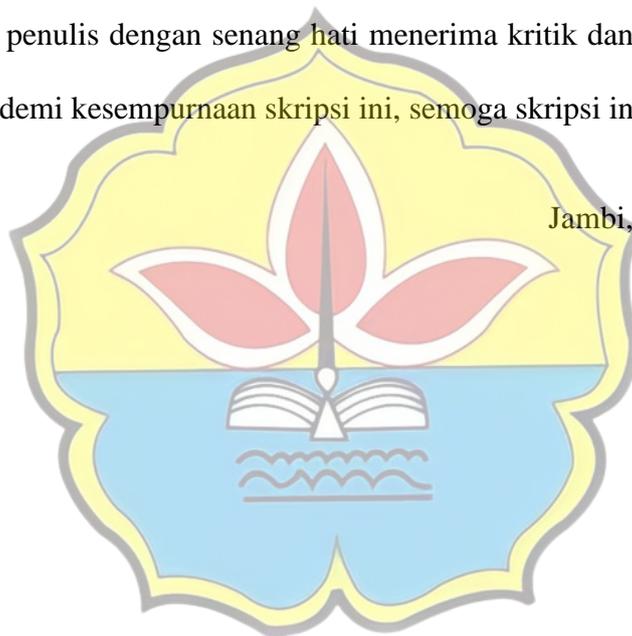
Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya dan kesempatan yang telah Ia berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARAPAN MAKMUR JAYA PERKASA”**.

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. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayahanda Adam dan Ibunda Yati 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. Prof. Dr. Herri, S.E., M.B.A 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 Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M., selaku Pembimbing I yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Emil, S.E., 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.

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.



Jambi, September 2023

PENULIS

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2.Identifikasi Masalah.....	8
1.3.Perumusan Masalah.....	8
1.4.Tujuan Penelitian.....	9
1.5.Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Landasan Teori .....	11
2.1.1. Konsep Manajemen .....	11
2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) .....	15
2.1.3. Disiplin .....	18
2.1.3.1. Definisi Disiplin .....	18
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.3. Dimensi Disiplin .....	20
2.1.3.4. Indikator Disiplin .....	22
2.1.4. Konsep Kinerja .....	25
2.1.4.1. Definisi Kinerja.....	25
2.1.4.2. Tujuan Kinerja.....	27

2.1.4.3. Manfaat Kinerja .....	28
2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
2.1.4.5. Dimensi Kinerja.....	31
2.1.4.6. Indikator Kinerja.....	35
2.2 Hubungan Antar Variabel Disiplin terhadap Kinerja .....	38
2.3 Penelitian Terdahulu .....	39
2.4 Kerangka Pemikiran .....	41
2.5 Hipotesis Penelitian .....	41
2.6 Metodologi Penelitian.....	42
2.6.1. Jenis Data dan Sumber Data .....	42
2.6.2. Populasi dan Sampel.....	43
2.6.3. Metode Pengumpulan Data.....	44
2.7 Metode Analisis Data .....	45
2.7.1. Alat Analisis .....	45
2.7.2. Koefisien Korelasi Dan Determinasi .....	47
2.7.3. Uji Hipotesis t.....	49
2.8 Operasional Variabel.....	50
<b>BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
3.1 Sejarah PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi .....	51
3.2 Visi dan Misi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.....	52
3.3 Macam – macam Produk PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.....	53
3.4 Struktur Organisasi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1. Karakteristik Responden.....	58
4.1.2. Analisis Deskriptif .....	60
4.1.3. Analisis Verifikatif .....	72
4.2 Analisis Dan Pembahasan.....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.1	Jumlah karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 .....	3
1.2	Jumlah Kehadiran karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022.....	5
1.3	Target Dan Pencapaian Realisasi pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022 .....	7
2.1.	Penelitian Terdahulu .....	40
2.2	Skala Likert.....	43
2.3	Rentang Skala .....	47
2.4	Tingkat Keeratan Hubungan.....	48
2.5	Operasional Variabel .....	50
4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	58
4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur.....	59
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	59
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.5	Jawaban Responden Terhadap Teladanan Pimpinan.....	60
4.6	Jawaban Responden Terhadap Waskat (Pengawasan Melekat)	61
4.7	Jawaban Responden Terhadap Balas Jasa .....	62
4.8	Jawaban Responden Terhadap Sanksi Hukuman .....	63
4.9	Jawaban Responden Terhadap Ketegasan Pimpinan.....	64
4.10	Jawaban Responden Terhadap Hubungan Kemanusiaan .....	65
4.11	Jawaban Responden Terhadap Keadilan .....	66
4.12	Rekap Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Disiplin.....	67
4.13	Indikator Disiplin .....	67
4.14	Jawaban Responden Terhadap Kualitas dan kemampuan .....	68
4.15	Jawaban Responden Terhadap Sarana pendukung .....	69

4.16	Jawaban Responden Terhadap Supra sarana .....	70
4.17	Rekap Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kinerja.....	71
4.18	Indikator Kinerja.....	72
4.19	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana .....	72
4.20	Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi .....	74
4.21	Hasil Uji t.....	75



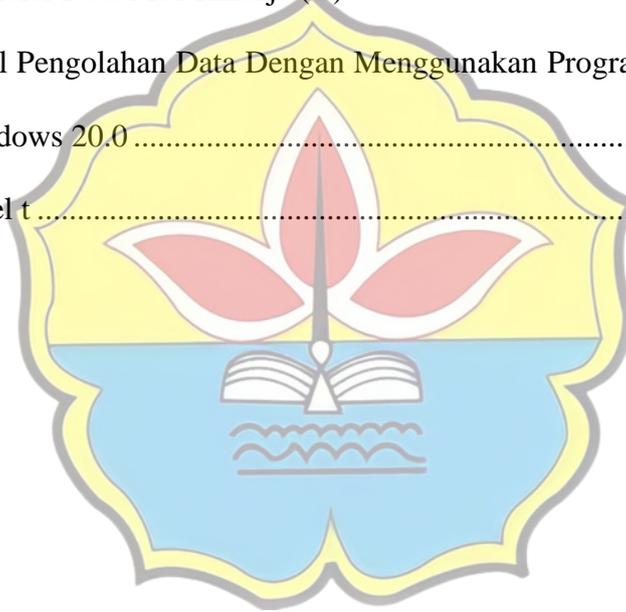
## DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
2.1.	Bagan Kerangka Pemikiran .....	41
3.1.	Struktur organisasi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
1	Kuisisioner Penelitian.....	
2	Tabulasi Data Disiplin .....	
3	Tabulasi Data Kinerja .....	
4	Konfersi Data MSI Disiplin (X) .....	
5	Konfersi Data MSI Kinerja (Y) .....	
6	Hasil Pengolahan Data Dengan Menggunakan Program SPSS Windows 20.0 .....	
7	Tabel t .....	



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Secara umum, manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Para ahli memandang ilmu manajemen dengan pengertian beragam. Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2017: 2). Menurut Hasibuan (2014: 2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2011: 34), Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non finansial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Adapun tabel jumlah karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa diantaranya, sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa**  
**Kota Jambi Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Laki (Org)	Perempuan (Org)	Jumlah Karyawan (Org)	Perkembangan (%)
2018	89	16	105	-
2019	111	25	136	29,52
2020	103	21	124	(8,82)
2021	99	21	120	(3,22)
2022	99	23	122	1,67
<b>Total</b>				<b>19,15</b>
<b>Rata-Rata</b>				<b>4,78</b>

*Sumber Data : PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa Perkembangan jumlah karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2018 – 2022 berfluktuasi dengan rata-rata sebesar 4,78 %.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam suatu PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Oleh karena itu tenaga kerja yang ada perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya sehingga mampu mencapai apa yang menjadi tuntutan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Salah satu cara yang tepat adalah dengan disiplin kerja sebagai acuan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.

Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga kinerjanya dapat meningkat dan tujuan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan kinerja yang lebih baik maka harus

diterapkan disiplin karyawan. Disiplin berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin tersebut karyawan akan senantiasa dirangsang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Tanpa adanya disiplin, karyawan cenderung kurang mematuhi peraturan yang telah ditentukan dan akan berlaku seenaknya dalam bekerja.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014: 193). Sutrisno (2012:90), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan Sugiyono (2012:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Dengan cara tersebut diharapkan karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi agar lebih bisa disiplin dalam bekerja, seperti datang ke kantor tepat waktu, tidak merusak peralatan-peralatan yang ada di Kantor, serta memiliki pertanggung jawaban kerja yang tinggi dan taat kepada

peraturan-peraturan yang berlaku. Sumber daya manusia memegang peranan penting pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi, karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Setiap PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi selalu mengelolah manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional untuk meningkatkan kinerja, maka hadirnya karyawan yang memiliki disiplin sangat dibutuhkan. Berikut ini jumlah kehadiran karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Kehadiran karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya**  
**Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Hari Kerja Setahun	Jumlah Karyawan (Org)	Total Hari Kerja (Kali)	Indisipliner			Total	Persentase (%)
				C P	T	A		
2018	236	105	24.780	17	18	19	54	-
2019	245	136	33.320	18	16	16	50	(7,40)
2020	243	124	30.132	18	17	18	53	6
2021	236	120	28.320	16	18	17	51	(3,77)
2022	243	122	29.646	17	17	18	52	1,96
<b>Total</b>								(3,21)
<b>Rata-rata</b>								(0,8025)

*Sumber Data : PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi tahun 2023*

Keterangan :

CP : Cepat Pulang      T : Terlambat      A : Alpa

Berdasarkan tabel 1.2 dapat ketahu bahwa jumlah kehadiran karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dengan perkembangan pada tahun 2019 cenderung menurun sebesar -7,40% dan perkembangan pada tahun 2020 meningkat sebesar 6%. Sedangkan perkembangan pada tahun 2021 cenderung menurun sebesar -3,77%. Perkembangan jumlah kehadiran karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2018 – 2022 berfluktuasi dengan rata-rata sebesar

-0,8025 %. Masih terdapat indiscipliner pada karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022.

Sumber daya manusia yang berkualitas ditunjukkan melalui kinerja karyawan yang baik. Kinerja menurut Mangkunegara (2011: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja yang tinggi serta motivasi demi menunjang kinerja yang semakin baik.

Hal ini mendasari peneliti melakukan penelitian di PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi ternyata masih banyak karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi yang kurang disiplin dalam bekerja seperti masuk kantor tidak tepat waktu dan keluar pada saat jam kerja berlangsung dan masih ada karyawan yang kurang dalam disiplin kerjanya sehingga berpengaruh terhadap pekerjaan yang telah di berikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia. Mangkunegara (2011:11) yang mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan ialah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*). Berikut ini Target Dan Pencapaian Realisasi pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022:

**Tabel 1.3**  
**Target Dan Pencapaian Realisasi pada PT. Harapan Makmur Jaya**  
**Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022**

<b>Tahun</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Pencapaian Penjualan (%)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2018	70,56	70,67	100,16
2019	80,78	80,67	99,86
2020	120,54	120,61	100,05
2021	170,92	170,69	99,86
2022	180,51	170,98	94,72
<b>Rata-Rata</b>	<b>124,66</b>	<b>122,72</b>	<b>98,93</b>

*Sumber Data : PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi tahun 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa Pencapaian Penjualan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi pada tahun 2021 tercapai menjadi 170,69% dan pada tahun berikutnya 2022 tercapai menjadi 170,98%. Persentase Pencapaian Penjualan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 98,93%.

Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Taufiek (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan. Sedangkan penelitian Azwar (2015) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store. Berbalik dengan hasil penelitian Yosua Eko Susilo (2014) disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Perkembangan jumlah karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2018 – 2022 berfluktuasi dengan rata-rata sebesar 4,78%.
2. Perkembangan jumlah kehadiran karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dalam 5 (lima) tahun terakhir yaitu tahun 2018 – 2022 berfluktuasi dengan rata-rata sebesar -0,8025%. Masih terdapat indiscipliner pada karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Tahun 2018 – 2022.
3. Persentase Pencapaian Penjualan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi rata-rata sebesar 98,93%.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi ?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran (kontribusi) mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.
- b. Bagi akademis penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.
- c. Sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademisi maupun para peneliti.

##### 2. Manfaat praktis

1. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Batanghari Jambi dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Ekonomi Manajemen.

2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perusahaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).
3. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan disiplin terhadap kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Konsep Manajemen

Manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan (Siswanto, 2017: 2). Menurut Hasibuan (2014: 2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Andrew (dalam Hasibuan, 2014: 2-3) *“management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or services”*, yang artinya manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Menurut Tery (dalam Hasibuan, 2014: 3) “*management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”, yang artinya manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Harold And Cyril “*Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct and control the activities other people*”, yang artinya manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.

Pada dasarnya, fungsi manajemen dibagi menjadi 4 (empat), yaitu (Hasibuan, 2014: 20-21) :

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada

aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut.

- c. Pengarahan (*Directing*) adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.
- d. Pengendalian (*controlling*) adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana.

Filsafat manajemen adalah kerja sama saling menguntungkan, bekerja efektif dan dengan metode kerja yang baik untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2014 : 6). Menurut Taylor (Hasibuan, 2014: 6-7) filsafat manajemen yaitu manajer akan lebih banyak bertanggung jawab dalam perencanaan dan pengendalian serta dalam menafsirkan kepandaian-kepandaian para pekerja dan mesin-mesin menurut aturan-aturan, hukum-hukum dan formula-formula, sehingga dengan jalan demikian akan membantu pekerja-pekerja melakukan pekerjaannya dengan biaya yang rendah bagi majikan dan penghasilan yang lebih besar bagi buruh. Manfaat filsafat manajemen, yaitu (Hasibuan, 2014 : 7) :

1. Memberikan suatu dasar dan pedoman bagi pekerja manajer
2. Memberikan kepercayaan dan pegangan bagi manejer dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan
3. Memberikan dasar dan pedoman berpikir efektif bagi manejer, tentang :
  - a. Proses berpikir dengan mudah dapat diorientasikan

- b. Tekanan diletakkan atas keseluruhan (general), bukan pada bagian individual yang dipilih.
4. Dapat dipergunakan untuk mendapatkan sokongan dan partisipasi para bawahan, jika mereka mengetahui peranan manejer dan mengerti tindakan-tindakannya, asalkan mereka telah menghayati filsafat manajemen.
5. Memberikan pedoman arah pemecahan yang terbaik terhadap masalah-masalah yang dihadapi manejer.
6. Menjadi pedoman dasar dan kepercayaan bagi manejer dalam melakukan wewenang kepemimpinannya.

Penerapan filsafat manajemen, yaitu (Hasibuan, 2014 : 8) :

1. Filsafat yang berbeda-beda berkembang, karena itu manajemen diterapkan dalam keadaan yang berbeda-beda.
2. Perbedaan personalitas setiap manejer.
3. Perbedaan dalam hal penilaian terhadap manusia.

Asas-asas umum manajemen (*general principles of management*), menurut Henry (dalam Hasibuan, 2014 : 9-10), yaitu:

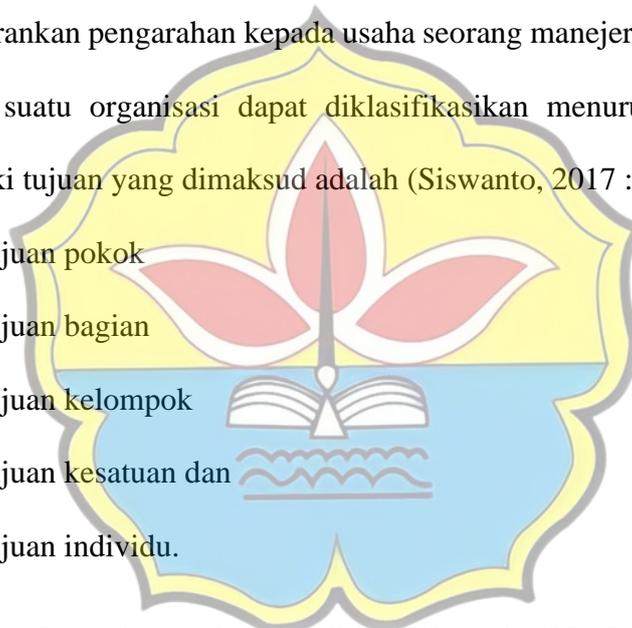
1. *Division of work* (asas pembagian kerja)
2. *Authority and responsibility* (asas wewenang dan tanggung jawab)
3. *Discipline* (asas disiplin)
4. *Unity of command* (asas kesatuan perintah)
5. *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah)
6. *Subordination of individual interest into general interest* (asas kepentingan umum diatas kepentingan pribadi)
7. *Remuneration of personel* (asas penggajian gaji yang wajar)

8. *Centralization* (asas pemusatan wewenang)
9. *Scalar of chain* (asas *hierarchy* atau asas rantai berkala)
10. *Order* (asas keteraturan)
11. *Equity* (asas keadilan)
12. *Initiative* (asas inisiatif)
13. *Esprit de corps* (asas kesatuan)
14. *Stability of turn-over personnel* (asas kestabilan masa jabatan).

Manajemen tentu ada tujuannya, tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyorotkan pengarahannya kepada usaha seorang manajer. Tujuan manajemen dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan menurut hierarki tertentu.

Hierarki tujuan yang dimaksud adalah (Siswanto, 2017 : 28):

1. Tujuan pokok
2. Tujuan bagian
3. Tujuan kelompok
4. Tujuan kesatuan dan
5. Tujuan individu.



### **2.1.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2014: 10). Sedangkan menurut Edwin (dalam Hasibuan, 2014: 11) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dale (dalam Hasibuan, 2014: 11) manajemen sumber daya manusia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka. Menurut pendapat John dan Mary (dalam Hasibuan, 2014: 11), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *Human Resources*, ada yang mengartikan sebagai *man power management* serta ada yang menyertakan dengan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu (Hasibuan, 2014: 21-23) :

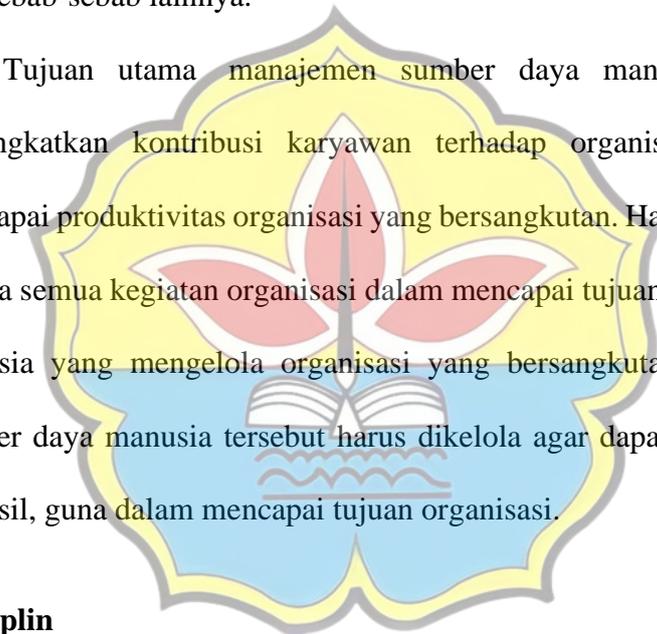
1. Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*compesation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
8. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil, guna dalam mencapai tujuan organisasi.



### **2.1.3. Disiplin**

#### **2.1.3.1. Definisi Disiplin**

Sutrisno (2012:90), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan Sugiyono (2012:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014: 32) definisi Disiplin adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, Badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya jadi karyawan akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja**

Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. Simamora (2010:35), mengatakan bahwa ada beberapa tujuan dan manfaat disiplin kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturanaturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai aturan yang disusun oleh perusahaan adalah tuntunan untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Penindakan kedisiplinan kerja yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan, dimana yang akan datang melalui hubungan yang positif antara bawahan dan atasan.
3. Membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif agar dapat menguntungkannya dalam jangka panjang. Karyawan diharapkan mampu mengingatkan dan memenuhi peraturan-peraturan perusahaan menjadi lebih baik. Dengan kata lain tindakan pendisiplinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

#### **2.1.3.3. Dimensi Disiplin**

Terdapat 7 (tujuh) dimensi disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan menurut Hasibuan (2014 : 48), yaitu :

1. Teladan pimpinan.
2. Waskat (pengawasan melekat).
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan).
4. Sanksi hukuman.

5. Ketegasan Pimpinan.
6. Hubungan kemanusiaan.
7. Keadilan.

Dimensi Disiplin Kerja menurut Sutrisno (2017: 94), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Taat terhadap peraturan waktu,
2. Taat terhadap aturan perusahaan,
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan
4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Soejono dalam Susanty (2012:48), menyatakan bahwa ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur.
2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor.
3. Sikap tanggung-jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja.
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat izin jika berhalangan tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai dengan aturan yang berlaku.

#### 2.1.3.4. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2014 : 48) masing-masing dimensi memiliki indikator-indikator yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Teladan pimpinan dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Indikatornya adalah :
  - a. Kewenangan sesuai jabatan
  - b. Bersikap tegas
2. Waskat (pengawasan melekat) harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku dan prestasi bawahan. Indikatornya adalah :
  - a. Perilaku karyawan
  - b. Prestasi karyawan
3. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya atau perusahaan. Indikatornya adalah :
  - a. Gaji karyawan
  - b. Kesejahteraan karyawan
4. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat

tindakan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan. Indikatornya adalah :

- a. Teguran
  - b. Surat peringatan
5. Ketegasan Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Indikatornya adalah :
- a. Sanksi hukuman
  - b. Tindakan
6. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan/pekerjaan. Indikatornya adalah :
- a. Meningkatkan kerja sama
  - b. Harmonis dalam suasana kerja
7. Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Indikatornya adalah Kebijakan dalam pemberian balas jasa.

Staves dalam Octorano (2015:110), mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Setiap karyawan wajib datang dan meninggalkan tempat dan tugas tepat pada waktunya, memberitahukan apabila meninggalkan tugas dengan alasan yang bisa diterima, konsisten terhadap waktu kehadiran, konsisten terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

2. Penggunaan jam kerja

Karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan, jangan sampai waktu kerja digunakan untuk melakukan pekerjaan lain yang tidak penting sehingga mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak selesai tepat pada waktu.

3. Tanggungjawab

Karyawan harus mempunyai rasa tanggung-jawab terhadap pekerjaannya. Apabila semua karyawan yang mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya, maka mereka telah melakukan kedisiplinan kerja.

Rivai (2011:62), mengatakan bahwa pada dasarnya ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

## 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung-jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

## 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

## 5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 2.1.4. Kinerja

#### 2.1.4.1. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2014 : 160) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja)

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2015:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Sementara menurut Simanjuntak (2015 : 101), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masingmasing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Lalu selanjutnya menurut Mangkunegara (2011: 68) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Tujuan dari penilaian kinerja karyawan/pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Mangkunegara (2011:11) yang mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan ialah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

#### **2.1.4.2. Tujuan Kinerja**

Didalam Mangkunegara (2012:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2011:190-191)“ Mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan jika tujuan kinerja sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk bisa mengukur kontribusi karyawan, sehingga perusahaan akan tahu kira-kira mana karyawan yang bisa dipertahankan dipusahaan tersebut.

#### **2.1.4.3. Manfaat Kinerja**

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh kekyaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karya tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi,

sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Rivai (2015:55) “Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingandalam penilaian adalah

1. Orang yang dinilai (karyawan);
2. Penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan
3. Perusahaan”.

Sedangkan Mangkunegara (2012:77) “Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

Jadi dapat dijelaskan bahwa kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2011) adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor tim, meliputi: kualitas, dukungan, dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota dalam satu tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual, meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2011: 81) ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Menurut Mangkunegara (2011: 89) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Selanjut Mangkunegara (2011: 95), mengemukakan 6 (enam) karakteristik dari seseorang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 2.1.4.5. Dimensi Kinerja

Terdapat 3 (tiga) dimensi kinerja menurut Simanjuntak (2015: 132) yaitu, sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai.
2. Sarana pendukung.
3. Supra sarana.

Menurut Mathis (2011:113) mengemukakan ada 2 (dua) dimensi kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria berdasarkan Hard skill dan Soft skill.

Menurut Wilson Bangun (2012:233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu mengerjakannya. Dengan penilaian tersebut perusahaan dapat menentukan standar dasar penilain setiap pekerjaan. Berikut dimensi kinerja, sebagai berikut :

a. Kualitas

Setiap pekerja dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap kegiatan pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pekerja untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan yang ada.

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu

bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

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

e. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan

Elemen-elemen/dimensi-dimensi kinerja menurut Hariandja (2012) meliputi penentuan metode penilaian, pelaksanaan, dan evaluasi. Sedangkan menurut Gomes (2012), mengemukakan dimensi-dimensi kinerja/performans pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), yaitu jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan oleh pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jangka waktu yang tepat dan tidak ada pekerjaan yang menumpuk pada satu orang saja.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas hasil kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Tampil hasil akhir akan menunjukkan berkualitas tidaknya suatu pekerjaan dan kualitas dari suatu pekerjaan adalah sangat ditunjang pada ketelitian untuk merangkai pekerjaan-pekerjaan kecil dengan maksimal. Mutu pekerjaan suatu keilmuan dan keterampilan seseorang dengan penuh kesungguhan untuk mencapai hak maksimal
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.
4. Kreatif (*Creativeness*), yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Gagasan-gagasan pegawai dalam suatu organisasi akan melahirkan ide-ide cemerlang untuk kemajuan yang diharapkan bersama dan memiliki inovasi tinggi untuk selalu mencoba hal-hal baru yang lebih lagi dalam rangka pencapain tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam suatu organisasi.
5. Kerjasama (*Cooperation*), yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). Ketersediaan untuk berpartisipasi menumbuhkan sikap pegawai untuk saling bersosialisasi dan membuka jalan untuk menumbuhkan komunikasi yang baik dan saling memahami keinginan satu sama lain.

6. Keteguhan (*Dependability*), yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan keahlian yang dimiliki pegawai memperlihatkan kecakapan dan *profesionalisme* seseorang dalam bekerja adalah hal yang harus dimiliki setiap pegawai.
7. Inisiatif (*Initiative*), yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kuantitas Pribadi (*Personal quantity*), yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi, tingkah laku (sikap) pegawai di dalam organisasi akan mempengaruhinya dalam cara pelaksanaan kerja, sikap positif yang tertanam dalam diri pegawai melahirkan sikap kerja yang mampu menghadapi berbagai permasalahan kerja secara positif pula.

#### **2.1.4.6. Indikator Kinerja**

Masing-masing dimensi memiliki indikator-indikator yang akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai. Indikatornya adalah :
  - a. Tingkat pendidikan
  - b. Penampilan
  - c. Penghargaan (*Reward*)

2. Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai.

Indikatornya adalah :

- a. Keselamatan kerja
- b. Kesehatan kerja
- c. Teknologi

3. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen. Indikatornya adalah :

- a. Gaji/tunjangan
- b. Bonus/insentif

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam (Bernadin dalam Nursasongko, 2012:22), yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan , dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mathis (2011:113) mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Hard skill ada 2 (dua) indikator yaitu :
  - a. Kuantitas dan
  - b. Kualitas
2. Soft skill ada 8 (delapan) indikator yaitu :
  - a. Ketepatan waktu
  - b. Kehadiran
  - c. Kemampuan bekerja sama
  - d. Kemampuan memberikan ide
  - e. Kesetiaan terhadap organisasi
  - f. Kejujuran dalam bekerja
  - g. Ketaatan terhadap peraturan
  - h. Komunikasi dengan pimpinan

Menurut Mangkunegara (2014 : 174) adapun yang menjadi indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas: keluaran secara fisik sesuai dengan ukuran hasil yang sudah ditetapkan.
2. Kualitas: merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Pencapaian target: Hasil dari pekerjaan yang telah selesai dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Kehadiran: kehadiran dan keikutsertaan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pada jam-jam efektif.
5. Kerjasama: Sikap saling membantu antar individu untuk mencapai tujuan tertentu.

## 2.2. Hubungan antar Variabel Disiplin terhadap Kinerja

Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Sutrisno (2012:102), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Sugiyono (2012:122), menyatakan kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan

perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Taufiek (2015) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. Sedangkan penelitian Azwar (2015) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

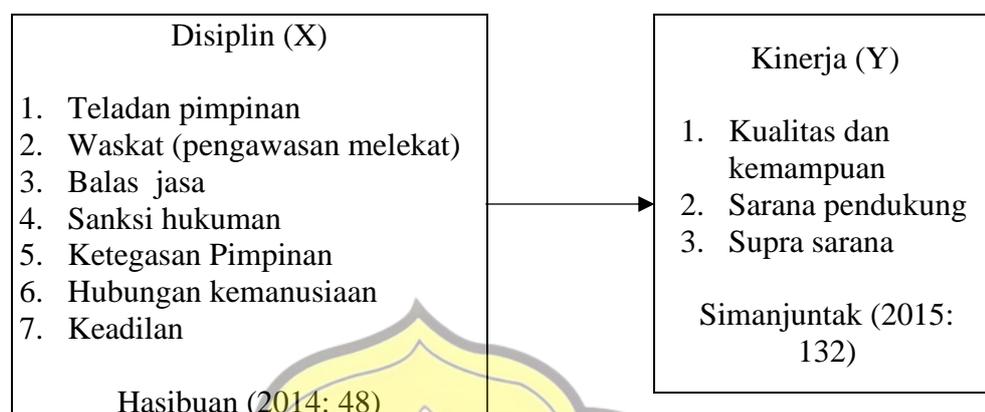
Sepanjang pengamatan yang peneliti lakukan memang ada ditemukan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Sebagai bahan perbandingan dan acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti menelaah sebuah penelitian yang dilakukan oleh :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 10. Januari. 2015.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan.	Secara simultan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. ( $\Delta R^2$ ) 0,144.
2	Azwar. Jurnal Widyakala Volume 3, Nomor 2, Maret. 2015.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Matahari Department Store yaitu sebesar 6,8%.
3	Yolanda P.I. Rori. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 12 Nomor 3A, November 2016.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian.	Variabel tidak terikat disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian.
4	Annisa Pratiwi. Jurnal EMBA Volume 5, Nomor 2, Maret. 2014.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan Dan Tata Kota DPU dan LLAJ	Secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
5	Yosua Eko Susilo. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Januari. 2014.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk.	Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,123 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,000.
6	Waldani Saputra. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 10. Maret. 2014.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadarma Sarana Informatika	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadarma Sarana Informatika. Ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai koefisien korelasi adalah 0,734 yang artinya menunjukkan hubungan yang sangat erat antara ketiga variabel.

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Dari rumusan masalah yang terjadi maka dapat dirumuskan kerangka teoritis sebagai acuan dalam penelitian sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

## 2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013 : 54) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka berfikir tersebut di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

1. Diduga disiplin dan kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi tinggi.
2. Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.

## 2.6. Metodologi Penelitian

### 2.6.1. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang diperlukan dan dikumpulkan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Menurut Soewandi (2012: 146) Data kuantitatif sendiri ialah fakta atau keterangan dinyatakan dalam bentuk bilangan atau skala *numeric* (angka). Objek penelitian ini adalah karyawan karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Jenis data dalam suatu penelitian terbagi 2 (dua) yaitu :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Data ini berisikan informasi mengenai aktivitas yang sebenarnya terjadi dalam perusahaan. Data primer diperoleh dengan melakukan penelitian lapangan berupa wawancara serta kuesioner (Soewandi, 2012: 147)
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder diperoleh dengan studi literature. (Soewandi, 2012: 147)

Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi yang diambil melalui wawancara dengan menyebar kuesioner, data, dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis respon karyawan mengenai disiplin terhadap kinerja yang menggunakan skala 5 (lima) pilihan. Kuesioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternatif jawabannya telah tersedia dari 1 – 5 (menggunakan skala likert format 5 jawaban) seperti terlihat berikut ini :

**Tabel 2.2**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Responden</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Rendah ( SR)	1
Rendah (R)	2
Cukup Tinggi (CT)	3
Tinggi (T)	4
Sangat Tinggi (ST)	5

### **2.6.2. Populasi Dan Sampel**

Seperti menurut Sugiyono (2013 : 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi yang berjumlah 122 orang. Untuk melakukan sebuah penelitian, tidak harus diteliti keseluruhan anggota populasi yang ada. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati.

Dengan meneliti sebagian populasi, diharapkan dapat memperoleh hasil yang dapat menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Maka dari populasi tersebut ditetapkan sampel dengan menggunakan metode Slovin (Umar, 2014;54) yaitu dengan ketentuan apabila sampel lebih dari 100 pengamatan, maka presisi pengambilan sampel yang digunakan sebesar 10% - 15% atau 20% - 25%. Pada penelitian ini jumlah sampel lebih dari 100 orang, maka presisi pengambilan sampel yang akan digunakan sebesar 10% dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :        n        = Jumlah Sampel  
                   N        = Jumlah Populasi  
                   e<sup>2</sup>        = Tingkat presisi (10% atau 0.1%)

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel } n &= \frac{N}{1 + N e^2} \\ &= \frac{122}{1 + 122 (0.1)^2} \\ &= \frac{122}{2.22} \end{aligned}$$

= 54.95 (dibulatkan menjadi 55 Responden)

Dari perhitungan diatas didapat jumlah sampel yang akan di ambil adalah sebanyak 55 orang responden. Teknik penarikan sampel dilakukan secara *non probability simple random sampling*. Dimana sampel diambil dengan bertemu secara langsung dengan Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.

### 2.6.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

#### 1. Penelitian pustaka (*library research*)

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan (Sugiyono. 2013: 10).

## 2. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan adalah pengumpulan data praktis dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data atau bahan-bahan tertulis serta mengumpulkan data yang tidak tertulis.

- a. Pengamatan (*observation*) yaitu dengan mempelajari struktur organisasi serta wewenang dan tugas dari tiap-tiap bagian.
- b. Kuesioner yaitu dengan cara mengumpulkan data melalui sejumlah pertanyaan secara tertulis yang disusun sedemikian rupa, sehingga dengan mudah dapat dijawab oleh responden. Dalam cara penyampaian pertanyaan adalah responden harus menjawab pertanyaan secara tertulis atas jumlah pertanyaan yang diajukan.

### 2.7. Metode Analisis Data

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013 : 13). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode analisis Deskriptif Kuantitatif.

#### 2.7.1. Alat Analisis

##### 1. Rentang Skala

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23)

analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor terendah} = \text{Bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{Bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor terendah} &= 1 \times 55 \\ &= 55 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 5 \times 55 \\ &= 275 \end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Umar (2014:225) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{55(5-1)}{5}$$

$$= 44$$

**Tabel 2.3**  
**Rentang Skala**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>
55 – 98	Sangat Rendah
99 – 142	Rendah
143 – 186	Cukup Tinggi
187– 230	Tinggi
231 - 275	Sangat Tinggi

## 2. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. (Sugiyono, 2013: 48).

$$Y = a + bX + e$$

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Variabel Independen

X = Disiplin

e = Error

### 2.7.2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

#### 1. Koefisien Korelasi

Korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya; baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel terikat yang

satu dengan variabel terikat lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya (Syekh, 2011: 87). Menurut Aima (dalam Syekh, 2011: 87) analisis korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Ukuran kekuatan hubungan tersebut dinamakan koefisien korelasi yang disimbolkan dengan r. Kisaran nilai r bervariasi antara -1 sampai dengan +1. Suatu hal yang perlu diingat bahwa apabila hasil perhitungan korelasi minus (-) berarti korelasi negatif, apabila hasilnya positif (+) berarti korelasinya positif, apabila mendekati 1 (semakin mendekati 1) semakin kuat dan semakin mendekati 0 (nol) semakin lemah (Syekh, 2011: 87). Sebagai gambaran berikut dipaparkan interpretasi koefisien korelasi nilai r seperti tabel berikut :

**Tabel 2.4**  
**Tingkat Keeratan Hubungan**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Keeratan Hubungan</b>
0,80 – 1	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

## 2. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel tergantung (Priyanto, 2013: 143). Besarnya

koefisien determinasi dari 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin kecil pula pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen. Sebaliknya, semakin mendekati 1 besarnya koefisien determinasi suatu persamaan regresi, maka semakin besar pula pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

### 2.7.3. Uji Hipotesis t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Priyanto, 2013: 137). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier sederhana. Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ , (disiplin tidak berpengaruh signifikan Terhadap kinerja)

$H_a : b_1 \neq 0$ , (disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja)

2. Menentukan  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df_1$  (jumlah variabel - 1),  $df_2$  (n-k-1), (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen).

3. Menentukan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05

$t_{hitung} = \text{koefisien regresi} / \text{standar deviasi}$

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

## 2.8. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Dengan adanya uraian tersebut maka peneliti akan lebih mudah mengukur variabel yang ada. Penjabaran operasional variabel dalam penelitian ini secara singkat sebagai berikut :

**Tabel 2.5**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
DISIPLIN (X)	Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, Badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2014: 32)	1. Teladan pimpinan	1. Kewenangan sesuai jabatan 2. Bersikap tegas	Ordinal
		2. Waskat (pengawasan melekat)	3. Perilaku karyawan 4. Prestasi karyawan	Ordinal
		3. Balas jasa	5. Gaji karyawan 6. Kesejahteraan karyawan	Ordinal
		4. Sanksi hukuman	7. Teguran 8. Surat peringatan	Ordinal
		5. Ketegasan Pimpinan	9. Sanksi hukuman 10. Tindakan	Ordinal
		6. Hubungan kemanusiaan	11. Meningkatkan kerja sama 12. Harmonis dalam suasana kerja	Ordinal
		7. Keadilan	13. Kebijakan dalam pemberian balas jasa	Ordinal
KINERJA (Y)	Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2015 : 101)	1. Kualitas dan kemampuan	1. Tingkat pendidikan 2. Penampilan 3. Penghargaan ( <i>Reward</i> )	Ordinal
		2. Sarana pendukung	4. Keselamatan kerja 5. Kesehatan kerja 6. Teknologi	Ordinal
		3. Supra sarana	7. Gaji/tunjangan 8. Bonus/insentif	Ordinal

## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1. Sejarah PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi adalah perusahaan Pihak perantara yang menyalurkan produk Rose Brand dari produsen ke retailer maupun konsumen atau bisa disebut distributor. Berpusat di Jalan Lkr. Timur II, Payo Selincih, Kecamatan Jambi Timur, Kota Jambi. PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi didirikan pertama kali pada 12 Agustus 2008. Produk yang didistribusikan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi yaitu Minyak Goreng Rose Brand, Minyak Goreng tawon, Tepung Tapioka Rose Brand, Tepung Beras Rose Brand, Tepung Ketan Rose Brand, Gula Rose Brand dan Tepung Sagu Pak Tani.

Merk Rose Brand mulai hadir di pasar Indonesia di penghujung tahun 70-an, berawal dari pengamatan terhadap pembuat kue dan masakan tradisional yang setiap harinya harus menggiling beras dan ketan untuk digunakan dalam kue dan masakannya. Namun, hasil gilingan oleh mereka ini dinilai kurang praktis dan tidak dapat bertahan lama dikarenakan tingginya kadar air. Oleh karena itu, dengan tujuan mempermudah pekerjaan pembuat kue dan masakan nusantara, Rose Brand hadir di tengah masyarakat dan menyediakan produk-produk berkualitas yang tahan lama (kadar air rendah) untuk digunakan dalam pembuatan kue dan masakan tradisional.

Pada masa itu, Rose Brand merupakan pelopor dari tepung beras dan tepung ketan. Namun, hingga saat ini, Rose Brand terus mengembangkan produk-produknya untuk digunakan dalam kue dan masakan tradisional agar dapat menjadi tuan rumah di negara sendiri.

### 3.2. Visi Dan Misi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

Pengembangan operasional PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi selalu berpedoman pada visi dan misi yang membantu Perusahaan tetap fokus dalam meraih pencapaian keberhasilan. Visi dan misi ini membantu PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi untuk selalu berupaya memenuhi kebutuhan konsumen dalam mengkonsumsi makanan yang sehat, meningkatkan manajemen dan lapangan kerja yang memiliki tujuan yang sama. Jika hal ini terpenuhi maka akan menjadi sumbangan dalam keberhasilan jangka panjang Perusahaan.

Menjadi perusahaan distributor yang mempunyai daya saing di daerah dan di luar daerah.

Misi :

1. Membangun kemitraan kuat yang menghasilkan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan yang berkesinambungan
2. Mengembangkan sumber daya manusia yang berbudi pekerti, unggul dan profesional, berguna bagi perusahaan
3. Memberikan pelayanan terbaik kepada agen dan konsumen.

### 3.3. Macam – macam Produk PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

Produk PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi terdapat 7 (tujuh) produk yang masing-masing peruntukannya berbeda-beda. Berikut ini penjelasan produk PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi yang terbagi menjadi 7 (tujuh) yaitu :

1. Minyak Goreng Rose Brand



2. Minyak Goreng tawon



3. Tepung Tapioka Rose Brand



4. Tepung Beras Rose Brand



5. Tepung Ketan Rose Brand



## 6. Gula Rose Brand



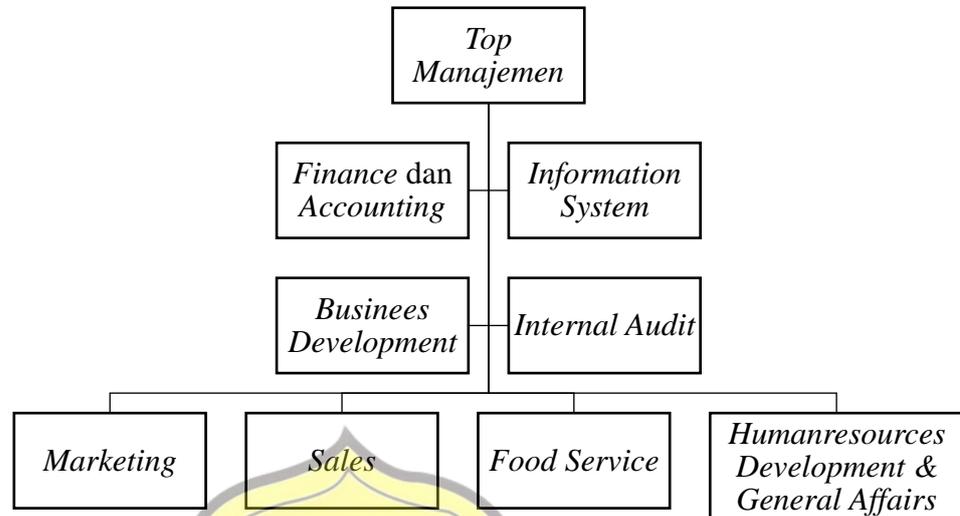
## 7. Tepung Sagu Pak Tani



### 3.4. Struktur Organisasi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

Berikut adalah struktur organisasi dari PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi, adapun tugas masing-masing bagian dari struktur organisasi tersebut antara lain :

**Gambar 3.1.**  
**Struktur organisasi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi**



1. *Top Manajemen :*

Sebagai pimpinan tertinggi PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

- a. Meningkatkan kepuasan pelanggan sebagai komitmen dari perusahaan yaitu dengan melakukan *expanding* pada mekanisme *customer-complaint*, memanggil *Help Desk*, dengan karyawan yang lebih.
- b. Meningkatkan *profesionalisme* dan kompetensi dari sumber daya manusia perusahaan.
- c. Meningkatkan fasilitas pada kualitas dan kuantitas

2. *Finance dan Accounting*

- a. Prediksi keuangan dan analisis profit. Analisis keuangan.
- b. Mengontrol laporan keuangan perusahaan.

3. *Information System*

Menangani sistem teknologi informasi. Mengembangkan sistem informasi dan aplikasi baru.

4. *Business Development*

- a. Memikirkan strategi-strategi perusahaan dan mengontrol tercapainya tujuan strategi tersebut.
- b. Bertanggung jawab dalam pengadaan dan pendistribusian barang.

5. *Marketing*

- a. Memasarkan produk-produk dengan strategi-strategi pemasaran.
- b. Bertanggung jawab dalam perluasan jaringan pemasaran. Menjadi jembatan antara perusahaan dengan pelanggan.

6. *Sales*

Memasarkan dan menjual produk secara langsung.

7. *Food Service*

Memasarkan ke restoran dan hotel.

8. *Human Resources Development & General Affairs*

- a. Bertanggung jawab dalam pengembangan sumber daya manusia.
- b. Bertanggung jawab dalam pengadaan training.
- c. Bertanggung jawab terhadap perlengkapan dan peralatan kantor yang dimiliki perusahaan baik pengadaan maupun *maintenance*.

9. *Internal audit*

Mengontrol apakah cara kerja di perusahaan sesuai dengan yang diinginkan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penulisan ini adalah seluruh responden karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi yang berjumlah 55 orang. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

##### 1) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	32	58
Perempuan	23	42
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki-laki dengan komposisi yaitu sebanyak 58% sedangkan yang perempuan sebanyak 42%.

##### 2) Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut jenis umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

<b>Umur Responden (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 – 24	20	37
25 – 29	25	45
30 - 34	5	9
>35	5	9
Jumlah	55	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 25 – 29 tahun yaitu 45%, 20 -24 tahun yaitu 37%, 30 – 34 tahun yaitu 9% serta >35 tahun sebanyak 9%.

### 3) **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	32	58
S1	21	38
S2	2	4
Jumlah	55	100

**Sumber : Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden memiliki pendidikan terbanyak adalah SMA yaitu 58%, S1 sebanyak 38%, dan S2 sebanyak 4%.

### 4) **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 1	7	12
2 – 3	13	24
4 - 5	20	37
> 6	15	27
Jumlah	55	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa responden memiliki masa kerja terbanyak 4 – 5 tahun sebanyak 37%, < 1 tahun sebanyak 12%, 2 – 3 tahun sebanyak 24%, dan > 6 tahun sebanyak 27%.

#### 4.1.2. Analisis Deskriptif

##### 1) Analisis Disiplin karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

###### a. Teladanan Pimpinan

Adapun hasil jawaban responden terhadap teladanan pimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Jawaban Responden Terhadap Teladanan Pimpinan**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan	0	0	9	19	27	55	238	Sangat Tinggi
2.	Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan	0	0	4	32	19	55	235	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>473</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>236.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan dengan jumlah skor 238 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan dengan jumlah skor 235 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai teladanan pimpinan tersebut berada pada skor 236.5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**b. Waskat (Pengawasan Melekat)**

Adapun hasil jawaban responden terhadap waskat (pengawasan melekat) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Jawaban Responden Terhadap Waskat (Pengawasan Melekat)**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini	0	0	7	27	21	55	234	Sangat Tinggi
2.	Tindaklanjut pengawasan yang dilakukan pimpinan	0	0	7	27	21	55	234	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>468</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>234</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini dengan jumlah skor 234 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Tindaklanjut pengawasan yang

dilakukan pimpinan dengan jumlah skor 234 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai waskat (pengawasan melekat) tersebut berada pada skor 234 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**c. Balas Jasa**

Adapun hasil jawaban responden terhadap Balas Jasa adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Jawaban Responden Terhadap Balas Jasa**

No.	Pernyataan	SR 1	R 2	CT 3	T 4	ST 5	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
1.	Pimpinan memberikan gaji yang sesuai standar UMR kepada karyawan	0	0	5	24	26	55	241	Sangat Tinggi
2.	Pimpinan memberikan kesejahteraan yang adil kepada karyawan	0	0	6	25	24	55	238	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>479</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>239.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Pimpinan memberikan gaji yang sesuai standar UMR kepada karyawan dengan jumlah skor 241 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Pimpinan memberikan kesejahteraan yang adil kepada karyawan dengan jumlah skor 238 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Balas Jasa tersebut

berada pada skor 239,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**d. Sanksi Hukuman**

Adapun hasil jawaban responden terhadap Sanksi Hukuman adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Terhadap Sanksi Hukuman**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Diberi teguran bagi karyawan yang melanggar peraturan	0	0	5	27	23	55	238	Sangat Tinggi
2.	Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin	0	0	9	25	21	55	232	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>470</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>235</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Diberi teguran bagi karyawan yang melanggar peraturan dengan jumlah skor 238 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin dengan jumlah skor 232 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Sanksi Hukuman tersebut berada pada skor 235 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

#### e. Ketegasan Pimpinan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Ketegasan Pimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Jawaban Responden Terhadap Ketegasan Pimpinan**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini	0	0	4	24	27	55	243	Sangat Tinggi
2.	Ketegasan pimpinan menghukum karyawan yang indisipliner	0	0	5	14	36	55	251	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>494</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>247</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini dengan jumlah skor 243 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Ketegasan pimpinan menghukum karyawan yang indisipliner dengan jumlah skor 251 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Ketegasan Pimpinan tersebut berada pada skor 247 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

#### f. Hubungan Kemanusiaan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Hubungan Kemanusiaan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Hubungan Kemanusiaan**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0	0	5	27	23	55	238	Sangat Tinggi
2.	Pimpinan dan karyawan mempunyai kerja sama yang baik	0	0	5	21	29	55	244	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>482</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>241</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dengan jumlah skor 238 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Pimpinan dan karyawan mempunyai kerja sama yang baik dengan jumlah skor 244 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Hubungan Kemanusiaan tersebut berada pada skor 241 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**g. Keadilan**

Adapun hasil jawaban responden terhadap Keadilan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Terhadap Keadilan**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Pimpinan bijaksana dalam memberikan gaji kepada karyawan sesuai standar UMR	0	0	9	20	26	55	237	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>237</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>237</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Pimpinan bijaksana dalam memberikan gaji kepada karyawan sesuai standar UMR dengan jumlah skor 237 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Keadilan tersebut berada pada skor 237 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275

**Tabel 4.12**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Disiplin**

No.	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan	238	Sangat Tinggi
2.	Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan	235	Sangat Tinggi
3.	Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini	234	Sangat Tinggi
4.	Tindaklanjut pengawasan yang dilakukan pimpinan	234	Sangat Tinggi
5.	Pimpinan memberikan gaji yang sesuai standar UMR kepada karyawan	241	Sangat Tinggi
6.	Pimpinan memberikan kesejahteraan yang adil kepada karyawan	238	Sangat Tinggi
7.	Diberi teguran bagi karyawan yang melanggar peraturan	238	Sangat Tinggi
8.	Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin	232	Sangat Tinggi
9.	Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini	243	Sangat Tinggi
10.	Ketegasan pimpinan menghukum karyawan yang indisipliner	251	Sangat Tinggi
11.	Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja	238	Sangat Tinggi
12.	Pimpinan dan karyawan mempunyai kerja sama yang baik	244	Sangat Tinggi
13.	Pimpinan bijaksana dalam memberikan gaji kepada karyawan sesuai standar UMR	237	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>3.103</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>238.69</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai disiplin berada pada skor 238.69 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**Tabel 4.13**  
**Indikator Disiplin**

No.	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Teladan pimpinan	236.5	Sangat Tinggi
2.	Waskat (pengawasan melekat)	234	Sangat Tinggi
3.	Balas jasa	239.5	Sangat Tinggi
4.	Sanksi hukuman	235	Sangat Tinggi
5.	Ketegasan pimpinan	247	Sangat Tinggi
6.	Hubungan kemanusiaan	241	Sangat Tinggi
7.	Keadilan	237	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.670</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>238.57</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai indikator disiplin dengan rata-rata skor 238.57 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275. Adapun penilaian tertinggi ada pada indikator Ketegasan Pimpinan dengan skor 247. Namun dengan demikian indikator disiplin yang mendapat skor terendah dari responden yaitu indikator Waskat (pengawasan melekat) dengan skor 234.

## 2) Analisis Kinerja Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

### a. Kualitas dan kemampuan

Adapun hasil jawaban responden terhadap Kualitas dan kemampuan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Jawaban Responden Terhadap Kualitas dan kemampuan**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Pendidikan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan	0	0	9	29	17	55	228	Tinggi
2.	Penampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja	0	0	2	26	27	55	245	Sangat Tinggi
3.	Motivasi untuk mendapatkan <i>reward</i> pada karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi	0	0	5	25	25	55	240	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>713</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>237.67</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Pendidikan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan jumlah skor 228 artinya dapat dikategorikan Tinggi sedangkan pernyataan Penampilan

karyawan berpengaruh terhadap kinerja dengan jumlah skor 245 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Motivasi untuk mendapatkan *reward* pada karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi dengan jumlah skor 240 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Kualitas dan kemampuan tersebut berada pada skor 237.67 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**b. Sarana pendukung**

Adapun hasil jawaban responden terhadap Sarana pendukung adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Jawaban Responden Terhadap Sarana pendukung**

No	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan keselamatan kerja	0	0	8	23	24	55	236	Sangat Tinggi
2.	Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan kesehatan kerja	0	0	7	25	23	55	236	Sangat Tinggi
3.	PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sudah memiliki teknologi yang mendukung terhadap kinerja karyawan	0	0	5	20	30	55	245	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>717</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>239</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan keselamatan kerja dengan jumlah skor 236 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi sedangkan pernyataan Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan kesehatan kerja dengan jumlah skor 236 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sudah memiliki teknologi yang mendukung terhadap kinerja karyawan dengan jumlah skor 245 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Sarana pendukung tersebut berada pada skor 239 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**c. Supra sarana**

Adapun hasil jawaban responden terhadap Supra sarana adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Jawaban Responden Terhadap Supra sarana**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST	Jumlah	Jumlah Skor	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1.	Gaji karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sangat berpengaruh terhadap kinerja	0	0	3	25	27	55	244	Sangat Tinggi
2.	Insentif yang diberikan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja	0	0	9	20	26	55	237	Sangat Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>481</b>	
<b>Rata-rata</b>								<b>240.5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas untuk pernyataan Gaji karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sangat berpengaruh terhadap kinerja dengan jumlah skor 244 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi dan pernyataan Insentif yang diberikan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dengan jumlah skor 237 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Suprasarana tersebut berada pada skor 240.5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**Tabel 4.17**  
**Rekap Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Kinerja**

No.	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Pendidikan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan	228	Tinggi
2.	Penampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja	245	Sangat Tinggi
3.	Motivasi untuk mendapatkan <i>reward</i> pada karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi	240	Sangat Tinggi
4.	Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan keselamatan kerja	236	Sangat Tinggi
5.	Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan kesehatan kerja	236	Sangat Tinggi
6.	PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sudah memiliki teknologi yang mendukung terhadap kinerja karyawan	245	Sangat Tinggi
7.	Gaji karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sangat berpengaruh terhadap kinerja	244	Sangat Tinggi
8.	Insentif yang diberikan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja	237	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.911</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>238.87</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Kinerja berada pada skor 238.87 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275.

**Tabel 4.18**  
**Indikator Kinerja**

No.	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Kualitas dan kemampuan	237.67	Sangat Tinggi
2.	Sarana pendukung	239	Sangat Tinggi
3.	Supra sarana	240.5	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>717.17</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>239.05</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai indikator kinerja dengan rata-rata skor 239.05 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275. Adapun penilaian tertinggi ada pada indikator Sarana Pendukung dengan skor 239. Namun dengan demikian indikator kinerja yang mendapat skor terendah dari responden yaitu indikator Kualitas dan kemampuan dengan skor 237.67.

#### 4.1.3. Analisis Verifikatif

##### 1) Persamaan Regresi Linier Sederhana

Hasil estimasi pengaruh disiplin (X) terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan komputer program SPSS versi 20 diperoleh perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,854	,269		3,180	,002
	DISIPLIN	,702	,097	,704	7,218	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linier sederhana dapat diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X = 0,702$  konstanta sebesar  $0,854$  sehingga model persamaan regresi linier sederhana yang diperoleh:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 0,854 + 0,702X$$

Y	= Kinerja
a	= Nilai Konstanta
b	= Koefisien Variabel Independen
X	= Disiplin
e	= error

Dengan kata lain persamaan regresi tersebut diatas dapat dikatakan bahwa regresi variabel disiplin (X) mempunyai arah yang positif terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Nilai konstanta atau  $\alpha$  sebesar  $0,854$  artinya apabila variabel independen Disiplin bernilai nol (0), maka variabel dependen Kinerja yaitu akan bernilai tetap sebesar  $0,854$ .

Nilai Koefisien (b) bernilai positif sebesar  $0,702$  artinya apabila variabel disiplin (X) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar  $0,702$  (kalau positif, Variabel X Meningkat dan Variabel Y meningkat).

## 2) Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Uji koefisien korelasi (r) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa kuat keterkaitan hubungan dan seberapa kuat hubungan antara variabel independen yaitu disiplin (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk menguji kecocokan dan ketepatan model. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang semakin mendekati angka 1 (satu) berarti koefisien determinasi ( $R^2$ ) nilainya semakin tepat menaksir garis linear tersebut.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Korelasi Dan Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 <sup>a</sup>	,496	,486	,18085	2,024

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN  
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r$ ) variabel independen sebesar 0.704. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Kuat yaitu 0.704.

Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.496 hal itu berarti bahwa variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X sebesar 49.6%. Jadi besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi adalah sebesar 49.6% sedangkan sisanya sebesar 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### 3) Pengujian Hipotesis t

Uji t untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung (Priyanto, 2013: 137). Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficients* dari hasil analisis regresi linier sederhana. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau  $55-1-1 = 53$  (n adalah jumlah data, k adalah jumlah variabel

independen). Maka  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ,  $df = 53$ ) diperoleh sebesar 2.005. Dari hasil analisis regresi *output coefficients* dapat diketahui  $t_{hitung}$  dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,854	,269		3,180	,002
	DISIPLIN	,702	,097	,704	7,218	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas dengan melihat  $t_{hitung}$  dapat diketahui bahwa secara parsial besarnya pengaruh variabel disiplin sebesar 7.218, pengujian statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dari pengujian maka dijelaskan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.218 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.005 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan membandingkan besarnya angka taraf signifikan (sig) penelitian dengan taraf signifikan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.

#### 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil regresi linier sederhana  $Y = 0,854 + 0,702$  terlihat adanya pengaruh positif antara hubungan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Hal ini didukung penelitian

yang dilakukan oleh Azwar (2015) mengenai Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu besarnya pengaruh tersebut dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.496 atau sebesar 49.6% sedangkan sisanya sebesar 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin antara lain insentif, pengembangan karier, motivasi.

Pada uji hipotesis t disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, karena semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan (Sugiyono, 2010:122). Selain itu beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh penelitian yang dilakukan oleh Taufiek (2015) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. Dalam penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka cenderung bersikap dan berperilaku baik dengan mematuhi aturan-aturan yang ada dan berusaha menghindari kesalahan, sehingga kinerjanya pun semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai disiplin berada pada skor 238.69 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275. Adapun penilaian tertinggi ada pada indikator Ketegasan Pimpinan dengan pernyataan “Ketegasan pimpinan menghukum karyawan yang indisipliner”, dengan rata-rata skor 251.

Namun dengan demikian pernyataan disiplin yang mendapat nilai rendah dari responden yaitu pernyataan “Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin” yang ada pada indikator Sanksi Hukuman dengan rata-rata skor 232.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi menilai Kinerja berada pada skor 238.87 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275. Adapun penilaian tertinggi ada pada indikator Sarana pendukung dengan pernyataan “PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sudah memiliki teknologi yang mendukung terhadap kinerja karyawan”, dengan rata-rata skor 245.

Namun dengan demikian pernyataan kinerja yang mendapat nilai rendah dari responden yaitu pernyataan “Pendidikan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan” yang ada pada indikator Kualitas dan kemampuan dengan rata-rata skor 228.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis skala likert disiplin berada pada skor 238.69 dan kinerja berada pada skor 238.87 dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 231 – 275, semuanya memberikan nilai baik. Jadi seluruh variabel yang diteliti memiliki kesimpulan baik. Karena disiplin terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan.
2. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) variabel independen sebesar 0.704. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi Kuat yaitu 0.704. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.496. Jadi besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi adalah sebesar 49.6% sedangkan sisanya sebesar 50.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
3. Pada uji hipotesis  $t$  disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi. Nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $7.218 > 2005$ ). Dengan taraf signifikan sebesar 0.05 maka  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

## 5.2. Saran

1. Secara keseluruhan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi harus diperhatikan dan ditingkatkan kembali, agar disiplin terhadap kinerja karyawan bisa menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.
2. Agar pemimpinnya berperan aktif, hendaknya memberikan perhatian yang khusus yang disertai dengan *reward* agar dalam proses pekerjaan yang dijalani tersebut memberikan hasil yang baik.
3. Salah satu kebutuhan pegawai yang dirasakan masih terbatas. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan suatu pembelajaran yang lebih terhadap karyawan agar bisa memberikan prestasi yang lebih baik lagi untuk PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi.
4. Pernyataan disiplin yang mendapat nilai rendah dari responden yaitu pernyataan “Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin”. Maka dari itu perusahaan harus lebih tegas dalam memberikan Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin.
5. Pernyataan kinerja yang mendapat nilai rendah dari responden yaitu pernyataan “Pendidikan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan”. Maka dari itu perusahaan harus lebih diperhatikan kembali pendidikan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Pratiwi. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebersihan Dan Tata Kota DPU dan LLAJ. **Jurnal EMBA Volume 5, Nomor 2, Maret 2014.**
- Azwar. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Department Store. **Jurnal Widyakala. Volume 3, Nomor 2, Maret 2015.**
- Hasibuan, S.P. **Organisasi Dan Motivasi.** PT Bumi Aksara. Jakarta. 2014.
- Ilyas, Yaslis. **Kinerja, Teori dan Penelitian.** Liberty. Yogyakarta. 2015.
- Mangkunegara, Answar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Remaja Rosdakarya. Bandung. 2011.
- Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan. **Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 10. Januari 2015.**
- Priyanto, Dwi. **Data Statistik.** Mediakom. Yogyakarta. 2013.
- Simanjuntak, Payaman P., **Manajemen dan Evaluasi Kinerja.** Penerbit Gramedia. Jakarta. 2015.
- Soewandi, Jusuf. **Pengantar Metode Penelitian.** Mitra Wacana Media. Jakarta. 2012.
- Siswanto, **Pengantar Manajemen.** PT Bumi Aksara. Jakarta. 2017.
- Sugiyono. **Statistik Untuk Penelitian.** Alfabeta. Bandung. 2013.
- Sugiyono. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Gramedia. Jakarta. 2012.
- Sutrisno, Edy. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Kencana Prenada Media Group. Jakarta. 2012.
- Syekh, Sayid. **Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial.** Gaung Persada. Jakarta. 2011.
- Umar, Husein. **Metode Penelitian.** Rajawali Press. Jakarta. 2013.

Waldani Saputra. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadarma Sarana Informatika. **Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 4, Nomor 10. Maret 2014.**

Yolanda P.I. Rori. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian. **Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 12 Nomor 3A, November 2016.**

Yosua Eko Susilo. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Tbk. **Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 8, Januari 2014.**



## Lampiran 1

### KUISIONER PENELITIAN

#### PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.

#### HARAPAN MAKMUR JAYA PERKASA KOTA JAMBI

Kepada Yth.,

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi

Dengan Hormat

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Saya mahasiswa UNBARI (Universitas Batanghari Jambi) ingin mengajukan beberapa pertanyaan atau kuisisioner mengenai **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi”**.

Kesediaan bapak/ibu/saudara/i untuk memberikan jawaban atas kuisisioner ini sangat membantu saya dalam menyusun skripsi ini.

Atas perhatian dan waktu yang diberikan oleh bapak/ibu/saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya, Juni 2023

**DEWI SEKAR SARI**

## A. Profit Responden

Berilah tanda contreng (  $\checkmark$  ) pada salah satu jawaban yang anda pilih pada pertanyaan berikut ini :

1. Jenis kelamin :  Laki-laki  
:  Perempuan
2. Umur :  20 – 24 tahun  
:  25 - 29 tahun  
:  30 – 34 tahun  
:  > 35 tahun
3. Tingkat pendidikan :  SMA Sederajat  
:  D III  
:  S1  
:  S2
4. Masa Kerja :  < 1 tahun  
:  2-3 tahun  
:  4-5 tahun  
:  > 6 tahun

## B. Kuisisioner Khusus Petunjuk

Berilah tanda contreng (  $\checkmark$  ) sesuai pendapat anda.

Keterangan:

- SR : Sangat Rendah  
R : Rendah  
CT : Cukup Tinggi  
T : Tinggi  
ST : Sangat Tinggi

Setelah membaca petunjuk ini, silahkan memberikan tanggapan anda pada setiap pertanyaan berikut :

a. DISIPLIN

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST
1	<b>Teladanan Pimpinan</b>	1	2	3	4	5
	1. Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan					
	2. Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan					
2	<b>Waskat (Pengawasan Melekat)</b>					
	3. Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini					
	4. Tindaklanjut pengawasan yang dilakukan pimpinan					
3	<b>Balas Jasa</b>					
	5. Pimpinan memberikan gaji yang sesuai standar UMR kepada karyawan					
	6. Pimpinan memberikan kesejahteraan yang adil kepada karyawan					
4	<b>Sanksi Hukuman</b>					
	7. Diberi teguran bagi karyawan yang melanggar peraturan					
	8. Surat peringatan bagi karyawan yang tidak disiplin					
5	<b>Ketegasan Pimpinan</b>					
	9. Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini					
	10. Ketegasan pimpinan menghukum karyawan yang indisipliner					
6	<b>Hubungan Kemanusiaan</b>					
	11. Karyawan memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
	12. Pimpinan dan karyawan mempunyai kerja sama yang baik					
7	<b>Keadilan</b>					
	13. Pimpinan bijaksana dalam memberikan gaji kepada karyawan sesuai standar UMR					

**b. KINERJA**

No.	Pernyataan	SR	R	CT	T	ST
<b>1</b>	<b>Kualitas dan kemampuan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	1. Pendidikan yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan					
	2. Penampilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja					
	3. Motivasi untuk mendapatkan <i>reward</i> pada karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi					
<b>2</b>	<b>Sarana pendukung</b>					
	4. Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan keselamatan kerja					
	5. Karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi memiliki jaminan kesehatan kerja					
	6. PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sudah memiliki teknologi yang mendukung terhadap kinerja karyawan					
<b>3</b>	<b>Supra sarana</b>					
	7. Gaji karyawan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi sangat berpengaruh terhadap kinerja					
	8. Insentif yang diberikan PT. Harapan Makmur Jaya Perkasa Kota Jambi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja					

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA DISIPLIN (X)**

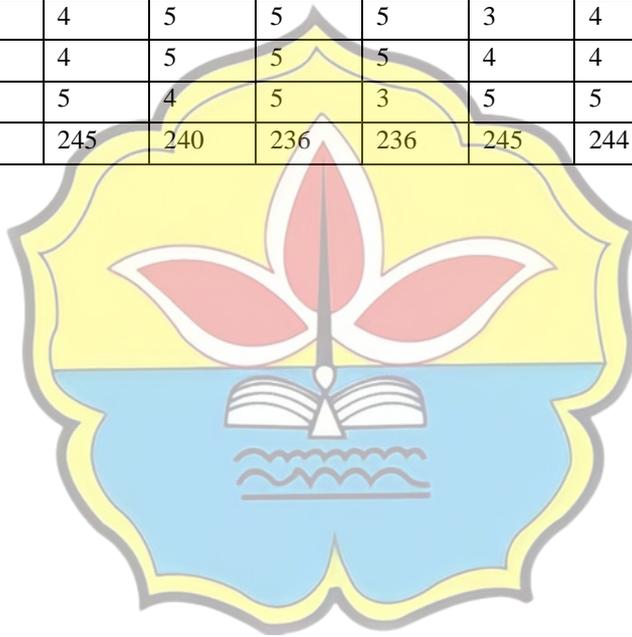
Sampel	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	Total
1	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	5	56
2	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	59
3	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	58
4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	57
5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	58
6	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	59
7	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	58
8	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	54
9	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	3	4	5	56
10	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	58
11	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	58
12	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	58
13	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	57
14	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	57
15	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	58
16	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	58
17	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	56
18	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56
19	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	56
20	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	58
21	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	55
22	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	57
23	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	55
24	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	3	57
25	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	53
26	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	58
27	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	57

28	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	57
29	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	56
30	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	55
31	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	56
32	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	55
33	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	57
34	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	57
35	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	57
36	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	55
37	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	55
38	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	56
39	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	58
40	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	56
41	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	53
42	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	57
43	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	54
44	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	57
45	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	54
46	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	57
47	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	56
48	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	55
49	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	55
50	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	56
51	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	56
52	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	58
53	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	56
54	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	56
55	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	56
Total	238	235	234	234	241	238	238	232	243	251	238	244	237	3103

**LAMPIRAN 3**  
**TABULASI DATA KINERJA (Y)**

Sampe l	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	5	3	4	5	4	5	35
2	5	4	5	4	3	5	4	5	35
3	4	5	4	5	4	5	3	5	35
4	4	5	3	4	5	4	5	4	34
5	5	4	5	4	5	4	5	4	36
6	5	4	5	4	3	5	4	5	35
7	3	5	4	5	4	5	4	5	35
8	4	5	4	5	4	5	4	5	36
9	4	5	4	5	4	5	4	5	36
10	4	5	4	5	4	3	5	5	35
11	4	5	4	3	4	5	4	5	34
12	4	5	4	5	4	5	3	5	35
13	3	4	5	4	5	4	5	4	34
14	4	5	3	4	5	4	5	4	34
15	5	3	4	5	4	5	4	5	35
16	5	4	5	4	3	5	4	5	35
17	3	4	5	4	5	4	5	4	34
18	4	5	4	5	4	5	3	5	35
19	5	4	5	4	5	5	4	5	37
20	4	5	4	3	4	5	4	5	34
21	4	5	3	4	5	4	5	4	34
22	4	5	4	5	3	5	4	5	35
23	4	5	4	5	4	5	5	4	36
24	5	4	5	4	5	4	5	3	35
25	5	4	5	4	5	4	5	3	35
26	3	4	5	4	5	4	5	4	34
27	4	5	4	5	4	3	5	4	34
28	4	5	4	3	4	5	5	4	34
29	4	5	4	5	4	5	5	3	35
30	3	4	5	4	4	5	5	4	34
31	4	5	4	5	3	5	5	4	35
32	4	5	4	5	4	5	5	4	36
33	3	4	5	4	5	4	5	4	34
34	5	3	4	5	4	5	5	4	35
35	3	4	5	4	5	4	5	4	34
36	5	4	5	3	4	5	4	5	35
37	5	4	5	4	5	4	5	3	35
38	4	5	4	5	4	5	4	3	34
39	4	5	4	5	3	5	4	5	35

40	4	5	3	4	5	4	5	4	34
41	5	4	4	5	4	3	5	4	34
42	5	4	5	3	4	5	4	5	35
43	5	4	5	4	5	4	5	3	35
44	3	4	5	4	5	4	5	5	35
45	4	5	4	5	4	5	4	3	34
46	4	5	4	3	4	5	4	5	34
47	4	5	3	4	5	4	5	4	34
48	4	5	4	5	4	5	4	5	36
49	3	4	5	4	5	4	4	4	33
50	5	4	5	4	5	3	4	5	35
51	5	4	5	5	5	4	4	3	35
52	4	4	5	3	5	4	4	5	34
53	4	4	5	5	5	3	4	5	35
54	4	4	5	5	5	4	4	3	34
55	4	5	4	5	3	5	5	5	36
Total	228	245	240	236	236	245	244	237	1911



**LAMPIRAN 4**  
**Konfersi Data MSI Disiplin (X)**

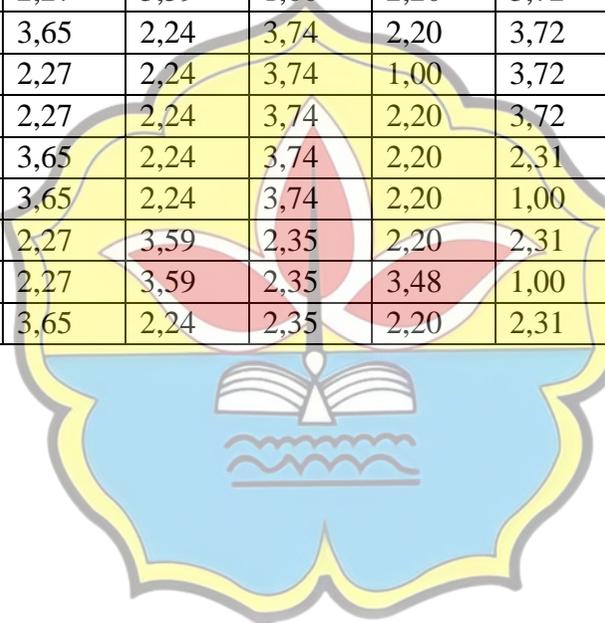
No	Variabel X													Rata-rata
1	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	4,31
2	2,05	3,98	2,32	3,61	1,00	3,59	3,74	2,20	3,72	3,44	2,32	3,56	3,36	2,99
3	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	1,00	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,87
4	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	1,00	3,44	3,71	2,19	2,10	2,77
5	3,30	1,00	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	3,44	3,71	2,19	2,10	2,87
6	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	1,00	3,72	3,44	2,32	3,56	3,36	2,99
7	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	1,00	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,87
8	1,00	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	1,00	1,00	2,19	3,36	2,50
9	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	1,00	3,72	3,44	1,00	2,19	3,36	2,68
10	2,05	1,00	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	3,44	2,32	3,56	3,36	2,86
11	2,05	3,98	2,32	3,61	1,00	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,88
12	2,05	3,98	1,00	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	3,44	2,32	3,56	3,36	2,89
13	3,30	2,52	3,69	1,00	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	2,03	3,71	2,19	2,10	2,78
14	3,30	2,52	3,69	1,00	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	2,03	3,71	2,19	2,10	2,78
15	1,00	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,89
16	3,30	1,00	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,84
17	2,05	2,52	2,32	3,61	2,27	1,00	3,74	2,20	3,72	3,44	3,71	2,19	2,10	2,68
18	2,05	2,52	1,00	2,27	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,66
19	2,05	2,52	3,69	2,27	1,00	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	1,00	3,56	3,36	2,66
20	3,30	1,00	3,69	2,27	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,84
21	1,00	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	1,00	3,44	3,71	2,19	2,10	2,60

**LAMPIRAN 4**  
**Konfersi Data MSI Disiplin (X)**

22	3,30	2,52	1,00	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	2,03	2,32	3,56	3,36	2,76
23	2,05	2,52	3,69	2,27	3,65	1,00	3,74	2,20	3,72	2,03	1,00	3,56	2,10	2,58
24	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	1,00	3,72	3,44	3,71	2,19	1,00	2,81
25	1,00	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	1,00	3,71	1,00	1,00	2,43
26	3,30	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	1,00	3,72	3,44	3,71	2,19	2,10	2,89
27	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	1,00	3,48	2,31	3,44	3,71	2,19	2,10	2,77
28	2,05	3,98	2,32	3,61	1,00	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	3,71	2,19	2,10	2,78
29	3,30	2,52	3,69	2,27	2,27	1,00	3,74	1,00	3,72	3,44	3,71	3,56	1,00	2,71
30	3,30	2,52	1,00	2,27	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	3,71	1,00	2,10	2,56
31	3,30	2,52	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	1,00	3,72	2,03	3,71	2,19	2,10	2,67
32	1,00	2,52	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	1,00	3,56	2,10	2,58
33	2,05	3,98	2,32	1,00	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	3,44	3,71	2,19	2,10	2,80
34	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	1,00	3,48	2,31	3,44	3,71	2,19	2,10	2,77
35	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	1,00	2,35	3,48	2,31	3,44	3,71	2,19	2,10	2,77
36	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	2,35	1,00	3,72	2,03	2,32	1,00	3,36	2,57
37	1,00	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	2,35	3,48	2,31	3,44	3,71	2,19	1,00	2,60
38	3,30	2,52	3,69	2,27	1,00	3,59	2,35	3,48	2,31	3,44	3,71	2,19	1,00	2,68
39	3,30	2,52	1,00	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	3,44	2,32	3,56	3,36	2,87
40	3,30	2,52	2,32	3,61	2,27	1,00	3,74	2,20	2,31	3,44	3,71	2,19	2,10	2,67
41	1,00	2,52	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	2,31	1,00	3,71	1,00	2,10	2,41
42	3,30	2,52	2,32	1,00	3,65	2,24	2,35	3,48	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,76
43	2,05	3,98	1,00	2,27	3,65	2,24	2,35	2,20	3,72	2,03	3,71	2,19	1,00	2,49

**LAMPIRAN 4**  
**Konfersi Data MSI Disiplin (X)**

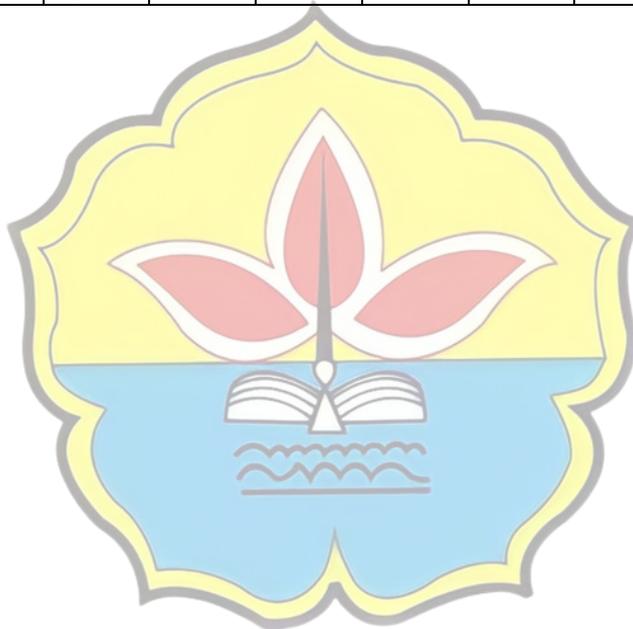
44	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	2,35	1,00	3,72	2,03	2,32	3,56	3,36	2,77
45	1,00	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	2,35	2,20	3,72	2,03	3,71	2,19	1,00	2,51
46	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	1,00	2,35	2,20	3,72	2,03	2,32	3,56	3,36	2,77
47	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	1,00	2,20	3,72	2,03	2,32	3,56	2,10	2,67
48	3,30	2,52	2,32	1,00	3,65	2,24	3,74	2,20	3,72	2,03	2,32	1,00	3,36	2,57
49	3,30	2,52	2,32	2,27	2,27	2,24	3,74	1,00	3,72	2,03	2,32	3,56	2,10	2,57
50	1,00	3,98	2,32	2,27	2,27	2,24	3,74	2,20	3,72	2,03	2,32	3,56	3,36	2,69
51	3,30	2,52	3,69	1,00	3,65	2,24	3,74	2,20	2,31	3,44	2,32	3,56	1,00	2,69
52	3,30	2,52	3,69	2,27	3,65	2,24	3,74	2,20	1,00	3,44	2,32	3,56	3,36	2,87
53	2,05	3,98	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	2,20	2,31	1,00	2,32	3,56	3,36	2,69
54	3,30	2,52	2,32	3,61	2,27	3,59	2,35	3,48	1,00	3,44	2,32	3,56	1,00	2,67
55	3,30	2,52	2,32	1,00	3,65	2,24	2,35	2,20	2,31	3,44	2,32	3,56	3,36	2,66



**LAMPIRAN 5**  
**Konfersi Data MSI Kinerja (Y)**

No	Variabel Y								Rata-rata
1	5,00	4,00	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	5,00	4,38
2	3,67	2,50	3,68	2,20	1,00	3,53	2,37	3,36	2,79
3	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	1,00	3,36	2,78
4	2,32	3,98	1,00	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,64
5	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,96
6	3,67	2,50	3,68	2,20	1,00	3,53	2,37	3,36	2,79
7	1,00	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	3,36	2,78
8	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	3,36	2,95
9	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	3,36	2,95
10	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	1,00	3,82	3,36	2,81
11	2,32	3,98	2,30	1,00	2,22	3,53	2,37	3,36	2,64
12	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	1,00	3,36	2,78
13	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,63
14	2,32	3,98	1,00	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,64
15	3,67	1,00	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	3,36	2,75
16	3,67	2,50	3,68	2,20	1,00	3,53	2,37	3,36	2,79
17	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,63
18	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	1,00	3,36	2,78
19	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	3,53	2,37	3,36	3,11
20	2,32	3,98	2,30	1,00	2,22	3,53	2,37	3,36	2,64
21	2,32	3,98	1,00	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,64
22	2,32	3,98	2,30	3,52	1,00	3,53	2,37	3,36	2,80
23	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	3,82	2,10	2,97
24	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	1,00	2,82
25	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	1,00	2,82
26	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,63
27	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	1,00	3,82	2,10	2,66
28	2,32	3,98	2,30	1,00	2,22	3,53	3,82	2,10	2,66
29	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	3,82	1,00	2,84
30	1,00	2,50	3,68	2,20	2,22	3,53	3,82	2,10	2,63
31	2,32	3,98	2,30	3,52	1,00	3,53	3,82	2,10	2,82
32	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	3,82	2,10	2,97
33	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,63
34	3,67	1,00	2,30	3,52	2,22	3,53	3,82	2,10	2,77
35	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,63
36	3,67	2,50	3,68	1,00	2,22	3,53	2,37	3,36	2,79
37	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	1,00	2,82
38	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	1,00	2,66
39	2,32	3,98	2,30	3,52	1,00	3,53	2,37	3,36	2,80
40	2,32	3,98	1,00	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,64

41	3,67	2,50	2,30	3,52	2,22	1,00	3,82	2,10	2,64
42	3,67	2,50	3,68	1,00	2,22	3,53	2,37	3,36	2,79
43	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	1,00	2,82
44	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	3,82	3,36	2,78
45	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	1,00	2,66
46	2,32	3,98	2,30	1,00	2,22	3,53	2,37	3,36	2,64
47	2,32	3,98	1,00	2,20	3,55	2,17	3,82	2,10	2,64
48	2,32	3,98	2,30	3,52	2,22	3,53	2,37	3,36	2,95
49	1,00	2,50	3,68	2,20	3,55	2,17	2,37	2,10	2,45
50	3,67	2,50	3,68	2,20	3,55	1,00	2,37	3,36	2,79
51	3,67	2,50	3,68	3,52	3,55	2,17	2,37	1,00	2,81
52	2,32	2,50	3,68	1,00	3,55	2,17	2,37	3,36	2,62
53	2,32	2,50	3,68	3,52	3,55	1,00	2,37	3,36	2,79
54	2,32	2,50	3,68	3,52	3,55	2,17	2,37	1,00	2,64
55	2,32	3,98	2,30	3,52	1,00	3,53	3,82	3,36	2,98



**LAMPIRAN 6**  
**HASIL PENGOLAHAN DATA DENGAN MENGGUNAKAN**  
**PROGRAM SPSS WINDOWS 20.0**

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	2,7858	,25230	55
DISIPLIN	2,7504	,25295	55

**Correlations**

		KINERJA	DISIPLIN
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,704
	DISIPLIN	,704	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000
	DISIPLIN	,000	.
N	KINERJA	55	55
	DISIPLIN	55	55

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLIN <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA  
b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,704 <sup>a</sup>	,496	,486	,18085	2,024

- a. Predictors: (Constant), DISIPLIN  
b. Dependent Variable: KINERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,704	1	1,704	52,095	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,733	53	,033		
	Total	3,437	54			

- a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,854	,269		3,180	,002
	DISIPLIN	,702	,097	,704	7,218	,000

- a. Dependent Variable: KINERJA