



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN SEWING PADA PT KENLEE INDONESIA
KAB. BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Dini Rizkiani

0211 16 001

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

OKTOBER 2021



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN SEWING PADA PT KENLEE INDONESIA
KAB. BOGOR**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DEPARTEMEN SEWING PADA PT KENLEE INDONESIA
KAB. BOGOR**

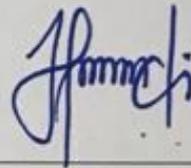
SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Sabtu, tanggal 02 Oktober 2021

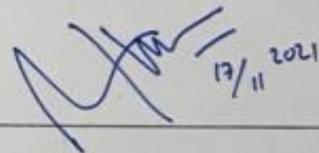
Dini Rizkiani
021116001

Menyetujui

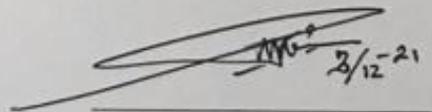
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herdiyana, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



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



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dini Rizkiani

NPM : 021116001

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia Kab.Bogor

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

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

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

Bogor, Oktober 2021

Dini Rizkiani
021116001

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan,
tahun 2021**

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

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

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

ABSTRAK

Dini Rizkiani, NPM : 021116001. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Nancy Yusnita dan Angka Priatna, 2021.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.

Penelitian mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing dilakukan di PT Kenlee Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Parung No.20, Pemagarsari, Kec. Parung, Bogor Jawa Barat 16330.

Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Verifikatif dengan menggunakan metode *Explanatory Survey*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia yang berjumlah 110 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif, analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi yang diolah dengan menggunakan *IBM SPSS 24*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia berada pada kategori cukup baik dan Kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia berada pada kategori baik. Hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,466 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R_{square} sebesar 41,6% artinya disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,773 > 1,982$), artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Penulis memberikan saran kepada pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kesadaran kepada karyawan dengan cara memberikan *Reward* kepada karyawan yang rajin dan memberikan *Punishment* kepada karyawan yang sering terlambat sesuai dengan peraturan yang ditetapkan. Karena, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PRAKATA

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING PADA PT KENLEE INDONESIA KAB.BOGOR”**.

Penulis memahami tanpa bantuan, doa, dan bimbingan dari semua pihak akan sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas dukungan dan kontribusinya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak. MM. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
5. Bapak Angka Priatna, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan saran, petunjuk dan nasehat.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
7. Para Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga penulis yang tak berhenti dan tak bosan untuk selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani proses perkuliahan.
9. Andre Andhika yang senantiasa memberikan dukungan dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Para Staff dan Karyawan PT Kenlee Indonesia yang sudah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman kelas A Manajemen angkatan 2016 terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman saya yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2016 yang selalu memberikan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun dari cara penyajian dan pengungkapan dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan

yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik. Penulis senantiasa berharap skripsi ini bermanfaat untuk penulis dan pihak yang membacanya.

Bogor, Agustus 2021

Dini Rizkiani

DAFTAR ISI

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

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Penelitian	1
1.2	Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
	1.2.1 Identifikasi Masalah	8
	1.2.2 Perumusan Masalah..	8
1.3	Maksud dan Tujuan Penelitian	8
	1.3.1 Maksud Penelitian	8
	1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4	Kegunaan Penelitian.....	9
	1.4.1 Kegunaan Praktis	9
	1.4.2 Kegunaan Akademis	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	10
	2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
	2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
	2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
	2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2	Disiplin Kerja.....	14
	2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
	2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	15
	2.2.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	15
	2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
	2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	18
2.3	Kinerja Karyawan.....	19

2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3.3	Penilaian Kinerja	21
2.3.4	Tujuan Penilaian Kinerja.....	22
2.3.5	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.3.6	Tujuan Kinerja Karyawan	24
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	25
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	25
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	28
2.5	Hipotesis Penelitian	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian.....	32
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	32
3.2.1	Objek Penelitian.....	32
3.2.2	Unit Analisis	32
3.2.3	Lokasi Penelitian	32
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	32
3.3.1	Jenis Data Penelitian	32
3.3.2	Sumber Data Penelitian	33
3.4	Operasionalisasi variabel	33
3.5	Metode Penarikan Sampel	35
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1	Data Primer	36
3.6.2	Data Sekunder.....	37
3.7	Uji Kualitas Data.....	38
3.7.1	Uji Validitas.....	38
3.7.2	Uji Realibilitas	40
3.8	Analisis Data	43
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	43
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	44
3.8.3	Analisis Korelasi Rank Spearman.....	44
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	45
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Gambaran Umum Perusahaan PT Kenlee Indonesia.....	48
4.1.1	Profil Perusahaan PT Kenlee Indonesia	48
4.1.2	Profil Responden PT Kenlee Indonesia.....	48
4.1.3	Struktur Organisasi PT Kenlee Indonesia	51
4.1.4	Kegiatan Usaha PT Kenlee Indonesia	53
4.1.5	Visi dan Misi PT Kenlee Indonesia.....	53
4.1.6	Skema Alur Proses Produksi PT Kenlee Indonesia	53
4.2.	Analisis Data	54
4.2.1	Analisis Deskriptif	54
4.2.2	Pendapat Responden Mengenai Disiplin Kerja karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.....	54
4.2.3	Pendapat Responden Mengenai Kinerja Karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia....	69
4.2.4	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	87
4.2.5	Analisis Koefisien Determinasi.....	87
4.2.6	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	88
4.3	Pembahasan Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia	89
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1.	Simpulan	93
5.2.	Saran	94
DAFTAR PUSTAKA		95
LAMPIRAN.....		98

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Divisi Produksi PT Kenlee Indonesia	3
Tabel 1.2	Target Dan Pencapaian Realisasi Produksi PT Kenlee Indonesia Tahun 2017-2019	3
Tabel 1.3	Data Absensi Ketidakhadiran Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.4	Surat Peringatan (SP) Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.5	Standart Operasional Prosedur (SOP) pada PT Kenlee Indonesia...	7
Tabel 1.6	Barang Produksi Reject pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2019...	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kenlee Indonesia	36
Tabel 3.2	Skala Likert	40
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	42
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Pada Uji Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach's</i>).....	43
Tabel 3.6	Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja	43
Tabel 3.7	Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan	44
Tabel 3.8	Interval Koefisien Kolerasi	47
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	55
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	55
Tabel 4.6.	Hadir tepat waktu	56
Tabel 4.7.	Tingkat ketepatan jam pulang kerja	57
Tabel 4.8.	Ketepatan menggunakan waktu kerja	58
Tabel 4.9.	Memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja	59
Tabel 4.10.	Menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.....	60
Tabel 4.11.	Kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan	61
Tabel 4.12.	Berperilaku baik dalam bekerja	61
Tabel 4.13.	Bertanggungjawab dengan tugas yang di berikan.....	62

Tabel 4.14. Kesesuaian kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.....	63
Tabel 4.15 Bersedia dikenakan sanksi	64
Tabel 4.16. Menggunakan dan memelihara dengan baik fasilitas milik perusahaan.....	65
Tabel 4.17 Mentaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan	66
Tabel 4.18 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja	67
Tabel 4.19 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	68
Tabel 4.20 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan	69
Tabel 4.21. Ketelitian dalam bekerja	70
Tabel 4.22. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.....	71
Tabel 4.23. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	72
Tabel 4.24. Target dalam bekerja.....	73
Tabel 4.25. Menyelesaikan tugas tambahan	73
Tabel 4.26. Memenuhi jumlah hasil kerja yang di harapkan	74
Tabel 4.27. Waktu penyelesaian pekerjaan.....	75
Tabel 4.28. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	76
Tabel 4.29. Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja.....	77
Tabel 4.30. Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan	78
Tabel 4.31. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin	78
Tabel 4.32. Mengisi daftar hadir saat bekerja	79
Tabel 4.33. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja.....	80
Tabel 4.34. Meningkatkan kemampuan kerjasama.....	81
Tabel 4.35. Kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja	82
Tabel 4.36 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Total Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.37 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	84
Tabel 4.38 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4.39 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	85
Tabel 4.40 Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan.....	86
Tabel 4.41 Uji Determinasi.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Target dan Pencapaian Realisasi Produksi Karyawan	4
Gambar 1.2	Absensi Ketidakhadiran Karyawan	5
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	33
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	49
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Kenlee Indonesia	51
Gambar 4.2	Skema Alur Proses Produksi PT Kenlee Indonesia	53
Gambar 4.3	Histogram Disiplin Kerja Karyawan	69
Gambar 4.4	Histogram Kinerja Karyawan	85
Gambar 4.5	Kurva Hasil Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	99
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Penelitian.....	100
Lampiran 3 Kuesioner PT Kenlee Indonesia	102
Lampiran 4 Koding Kuesioner Disiplin Kerja (X)	104
Lampiran 5 Koding Kuesioner Kinerja Karyawan (Y).....	107

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan industri saat ini mulai berkembang dengan pesat. Terbukti dengan bermunculnya perusahaan-perusahaan mulai dari perusahaan kecil, menengah maupun yang besar ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia. Tujuan utama setiap perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya sesuai dengan target yang telah ditentukan. Dalam dunia usaha yang semakin berkembang tersebut tentu semakin banyak persaingan dalam menciptakan kualitas produk antar sesama sector industri agar menjadi produk terdepan dan terbaik. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang memiliki peranan penting sebagai subjek pelaksana dari segala kegiatan perusahaan. Namun, kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan haruslah dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien. Agar mampu menciptakan karyawan yang produktif, berdedikasi tinggi, serta berkomitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari pekerjaan yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Sedangkan, kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target yang telah ditentukan serta membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Tentunya, setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama ingin berkembang dan memajukan suatu produk atau jasa yang dikelola. Serta pada intinya suatu kinerja yang baik itu berhubungan dengan kedisiplinan kerja suatu perusahaan tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011), Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Menurut Anaroga (2003), berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi akan masuk kerja tepat waktu, demikian juga pulang dengan tepat waktu, selalu patuh pada tata tertib dan merasa belum efisien jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan, dan kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Namun, permasalahan yang sering terjadi pada karyawan adalah dimana dari mereka kurangnya menyadari bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Karena, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin akan memperlambat tujuan perusahaan. Akan tetapi, hal ini sering kali menjadi permasalahan yang kurang diperhatikan dan kurangnya kesadaran dari karyawan betapa pentingnya menerapkan disiplin dalam bekerja. Sebagaimana yang dijelaskan bahwa disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan dan semangat kerja yang baik. Hal tersebut, tentunya akan berpengaruh pada kinerja dari seorang karyawan dan juga akan berpengaruh pada hasil yang dihasilkan.

Untuk menciptakan disiplin kerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatann kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi maupun perusahaan. Dalam hal ini, diperlukan adanya peran organisasi dalam menciptakan disiplin kerja yang baik guna mendorong dan terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

PT Kenlee Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri garment yang berlokasi di JL. Raya Parung No.20 Pemagarsari Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini memproduksi gaun pengantin dan gaun pesta. Hasil produksi PT Kenlee Indonesia 100% ekspor, dimana pendistribusiannya ditangani oleh Amerika Serikat yang akan ditujukan ke beberapa negara di Eropa. Berikut adalah jumlah karyawan divisi produksi pada PT Kenlee Indonesia:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Divisi Produksi
PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

No.	Divisi Produksi	Jumlah Karyawan
1.	Planning Production Control (PPC)	300
2.	Gd. Material	30
3.	Cutting	50
4.	Sablon	30
5.	Bordir	35
6.	Sewing	150
7.	Operator Sambung (J/S)	45
8.	Finishing	65
9.	Gd. Finishing	15
10.	Quality Control	15
	Jumlah Karyawan	735 Orang

Sumber : HRD PT Kenlee Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan divisi produksi pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor berjumlah 735 orang dan terbagi menjadi beberapa Departemen. Akan tetapi, Departemen yang akan penulis teliti yaitu Departemen Sewing yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 150 orang.

Hasil wawancara dan observasi dengan pihak HRD yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian adalah masih terdapat banyak karyawan yang tidak masuk kerja setiap bulannya, sering datang terlambat, tidak mematuhi tata tertib, sering meninggalkan tempat kerja tanpa izin dan ada beberapa karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya sehingga menghambat pencapaian hasil produksi yang diharapkan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu adanya peningkatan kedisiplinan yang dilakukan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dapat dilihat dari data target dan pencapaian realisasi produksi karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia tahun 2017-2019:

Tabel 1.2
Target Dan Pencapaian Realisasi Produksi Karyawan Departemen Sewing
Pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2017-2019

No.	Tahun	Target Produksi	Realisasi	Pencapaian (%)
1.	2017	60.000	45.000	75
2.	2018	60.000	38.000	63
3.	2019	60.000	65.000	108

Sumber : HRD PT Kenlee Indonesia.



Sumber : HRD PT Kenlee Indonesia

Gambar 1.1

Berdasarkan tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa terjadi fluktuasi pencapaian hasil produksi setiap tahunnya dan belum mencapai target produksi yang ditentukan perusahaan. Target yang tidak tercapai disebabkan karena banyaknya karyawan yang tidak hadir atau absen dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Dapat dilihat dibawah ini data absensi dan keterlambatan karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2017-2019 :

Tabel 1.3
Data Absensi dan Keterlambatan Karyawan Departemen Sewing
Pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	A	I/S	Keterlambatan	Tingkat Absensi
Januari	150	25	30	35	55	3,20%
Februari	150	24	28	35	45	3,00%
Maret	150	26	30	31	50	2,84%
April	150	24	30	38	48	3,22%
Mei	140	24	31	37	50	3,51%
Juni	150	24	27	32	48	2,97%
Juli	145	26	30	35	55	3,18%
Agustus	150	26	28	30	48	2,72%
September	150	24	28	28	49	2,92%
Oktober	143	26	30	30	52	3,01%
November	148	26	30	30	50	2,85%
Desember	150	23	28	35	50	3,27%
Rata-Rata						3,06%

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi dan keterlambatan karyawan Departemen Sewing pada tahun 2017 tergolong cukup tinggi. Dengan rata-rata absensi 3,06% perbulan, sedangkan perusahaan hanya memberikan toleransi absensi sebesar 2,50%. Tingkat absensi dihitung dengan menggunakan rumus: $\text{Jumlah absensi} / (\text{Jumlah hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan}) \times 100$. Tingkat absensi dengan rata-rata perbulan 3,06% tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia dalam kategori rendah. Sehingga dengan demikian, perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Akibatnya, tidak tercapai tingkat kehadiran karyawan yang diharapkan perusahaan. Tidak disiplinnya karyawan akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan akan mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP), karyawan tidak diperbolehkan izin, alpa, dan terlambat masuk kerja melebihi 3 kali. Berikut Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT Kenlee Indonesia :

Tabel 1.4
Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT Kenlee Indonesia

No.	Peraturan Bekerja
1.	Ketepatan waktu kerja karyawan yaitu masuk kerja, istirahat, dan pulang kerja.
2.	Total keterlambatan dalam sebulan hanya 3 x 60 menit.
3.	Tidak diperbolehkan izin, alpa dan terlambat masuk kerja melebihi 3 kali dengan membawa surat keterangan.
4.	Setiap karyawan dilarang menyalahgunakan alat-alat perlengkapan milik perusahaan.
5.	Menggunakan pakaian kerja yang rapi, sopan dan bersih sesuai ketentuan kerja.
6.	Tidak diperbolehkan merokok di area kerja.
7.	Berkewajiban menaati semua instruksi kerja dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber : HRD PT Kenlee Indonesia

Berdasarkan tabel SOP di atas, setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD dapat diketahui bahwa jika terdapat karyawan yang melanggar peraturan kerja di atas maka akan dianggap masuk setengah hari jika terlambat datang lebih dari 60 menit, jika total keterlambatan karyawan dalam sebulan melebihi 3 x 60 menit maka hak cuti akan dipotong 1 HK (Hari Kerja), dan jika karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan atau mangkir lebih dari 3 kali maka akan dikenakan sanksi berupa pemberhentian dan gajinya tidak akan dibayarkan sesuai pelanggaran tersebut. Berikut Surat Peringatan (SP) karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia tahun 2017-2019 :

Tabel 1.4
Surat Peringatan (SP) Karyawan Departemen Sewing
Pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2017-2019

Tahun	Surat Peringatan (SP)			Jumlah	Keterangan
	SP1	SP2	SP3		
2017	10	5	2	17	SP1 : Terlambat masuk kerja lebih dari 2 kali berturut-turut, tidak memakai pakaian yang rapi, tidak masuk kerja tanpa keterangan;
2018	6	3	1	10	SP2 : Alpa lebih dari 2 kali, telat masuk kerja berturut-turut dalam seminggu, merusak peralatan kerja dengan sengaja;

2019	3	2	-	5	SP3 : Alpa lebih dari 3 kali, membuat kesalahan fatal yang dapat merusak nama baik perusahaan;
Total	19	10	3	32	

Sumber : SPV PT Kenlee Indonesia.

Pada tabel 1.4 diatas, dikatakan bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan Departemen Sewing yang melakukan pelanggaran baik itu pelanggaran ringan, pelanggaran sedang hingga pelanggaran berat. Hal ini dapat di lihat pada tahun 2017 terdapat dua karyawan yang terkena SP3, sedangkan pada tahun 2018 hanya satu orang yang terkena SP3. Walaupun sudah ada peringatan dari pihak perusahaan baik lisan maupun tulisan tetap saja masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan sehingga menunjukkan bahwa karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia belum memiliki disiplin kerja yang baik.

Tabel 1.6

Barang Produksi Reject

Pada PT Kenlee Indonesia Tahun 2019

No.	Bulan	Target Barang Reject (Pcs)	Realisasi Barang Reject (Pcs)		
			Sobek	Flek	Tidak Rata
1.	Januari	10	12		
2.	Februari	8	4		
3.	Maret	6	9		
4.	April	8	3		
5.	Mei	10	13		
6.	Juni	12	10		
7.	Juli	9	6		
8.	Agustus	7	10		
9.	September	6	8		
10.	Oktober	5	5		
11.	November	12	15		
12.	Desember	10	9		

Sumber : SPV PT Kenlee Indonesia

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada tahun 2019 masih terdapat barang produksi reject atau gagal pada PT Kenlee Indonesia dan melebihi target barang reject yang telah ditentukan perusahaan. Barang produksi yang reject atau gagal diantaranya seperti adanya kain yang sobek, terkena flek dan jahitan yang tidak rata. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan belum baik.

Maka dari itu, berdasarkan uraian diatas dapat di pahami betapa pentingnya menerapkan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **‘HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN SEWING PADA PT KENLEE INDONESIA KAB.BOGOR’**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

1. Hasil pencapaian realisasi produksi pada PT Kenlee Indonesia setiap tahunnya belum sesuai dengan target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan;
2. Tingginya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia;
3. Masih terdapat karyawan yang mendapatkan SP1, SP2, dan SP3, meskipun sudah ada peringatan dari pihak perusahaan baik lisan maupun tulisan;
4. Peningkatan barang produksi reject yang signifikan pada PT Kenlee Indonesia;

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan pada PT Kenlee Indonesia. Dan juga memberikan saran dan informasi untuk meningkatkan disiplin kerja dalam pencapaian kinerja perusahaan. Sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat membantu memecahkan masalah yang ada dan bisa dikembangkan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia;

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktis maupun kegunaan akademis sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan ilmu untuk diri sendiri tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat untuk menjadi referensi serta informasi bagi pembaca.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan sebagai saran dan acuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan tingkat disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Serta bisa dijadikan acuan perusahaan lain yang memiliki masalah serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan dengan efektif dan efisien.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2017), 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 secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Handoko (2018), menjelaskan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan baik individu maupun organisasi.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016), fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian:

- a. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- c. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian diatas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat berkaitan satu sama lain untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2018), adapun tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sadili (2018), tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Ada 4 tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili diantaranya :

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Notoatmodjo (2015), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

a. Tujuan Masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai tanggung

jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi

Untuk mengetahui bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikann kontribusi terhadap pendayahgunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

d. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan ini.

Setiap perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing perusahaan.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *Job description, job specification, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pension, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya (Dessler, 2017).

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu di jatuhkan kepada pihak yang melanggar. Di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak perilaku.

Adapun pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

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

Menurut Hasibuan (2017), memandang bahwa Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2017), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Sinambela (2018), Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016), Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja karyawan.

Menurut pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin juga bertujuan untuk mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.2.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Preventif.
Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
- b. Disiplin korektif
Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Hartatik (2018), bentuk-bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin diri
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang

ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar- standar organisasional.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dijelaskan bahwa bentuk-bentuk disiplin yaitu: Disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut pendapat Edy Sutrisno (2016), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian gaji dan kompensasi

Besar kecilnya gaji dan kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan

dirinya sendiri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Menerapkan sanksi dan hukuman agar karyawan dapat menaati aturan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Sinambela (2018) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu:

1. Frekuensi kehadiran.
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan.
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja.
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan pada peraturan kerja.
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja
5. Etika kerja.
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2017), terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu

1. Disiplin waktu
Disiplin waktu ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan benar dan tepat waktu.
2. Disiplin peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Disiplin tanggung jawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016), terdapat 4 indikator disiplin kerja yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja yang lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa saja yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Adapun yang menjadi indikator disiplin kerja karyawan menurut Nitisemito (2018) adalah sebagai berikut :

1. Turunnya produktivitas kerja
Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi di dalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi
Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat.
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan.
6. Sering konflik antar karyawan.

Menurut pemaparan para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Karena, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuan. Kunci keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah disiplin. Menurut Simamora (2011), Tujuan utama kedisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian kinerja karyawan, antara lain :

Chusway (2002), berpendapat bahwa Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Menurut Bacal (2017), dalam pengertian ini, ‘’Kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya’’.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut uraian pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi serta untuk mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sedarmayanti dalam Widodo (2017), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) 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 karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Menurut Robbins dalam Maulana (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen
- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas
4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan
6. Kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*Output*) yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu. Yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor penting guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Melalui penilaian kinerja tersebut, maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2011), Penilaian kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Manggison dalam Mangkunegara (2014), Penilaian kinerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

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

Menurut Sinambela (2018), Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja atau evaluasi kinerja menurut Mangkumanegara (2017) adalah

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 atas kurangnya prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang dijalannya 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, khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan, dimana prosesnya melalui organisasi-organisasi untuk menilai kinerja karyawan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015), Penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup :
 - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;
 - b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah / bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;
 - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “Peringatan” pada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
2. Pengembangan
 - a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
 - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier;
 - c. Memotivasi pekerja;
 - d. Mendiagnosa problem individu dalam organisasi;

2.3.5 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012), Adapun indikator kinerja karyawan yang dapat diukur antara lain adalah:

1. **Kualitas Kerja**
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. **Kuantitas Kerja**
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
3. **Ketepatan Waktu.**
Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
4. **Kehadiran.**
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai peraturan yang ditentukan.
5. **Kemampuan kerjasama.**
Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.
Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan dapat dinilai dari :
 1. **Kualitas Kerja**
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik, dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
 2. **Kuantitas**
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
 3. **Tanggungjawab**
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
 4. **Kerjasama**
Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
 5. **Inisiatif**
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, atau menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2017), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kualitas kerja
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
2. Kuantitas kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
3. Pemanfaatan waktu
Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Dari pemaparan para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja merupakan alat ukur sejauh mana berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut selama beberapa waktu terakhir. Yang nantinya ukuran kinerja tersebut dapat dijadikan patokan untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan dan kinerja para karyawan. Dan untuk membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.3.6 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017), tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017), adapun bagi para pegawai, tujuan kinerja adalah:

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.

2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat kita pahami bahwa tujuan kinerja karyawan adalah untuk memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan, dan juga untuk mengetahui peningkatan produktivitas karyawan sebab ada feedback atau umpan balik untuk karyawan yang berprestasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis penelitian terdahulu yang pernah dilakukan peneliti tersebut dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Chusminah C	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta.	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan Kemampuan; 2.Teladan Pimpinan; 3. Balas Jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6.Sanksi Hukuman; 7.Ketegasan; dan 8.Hubungan Kemanusiaan. Indikator Kinerja (Y): 1.Kepribadian (soft competencies); 2.Keahlian (hard competencies); 3.Kinerja Administratif;	Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan maka di dapat hasil $r = 0,823$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Sub Direktorat Arsip Kepegawaian II.B pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh	Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4 2019 (ISSN 25277502) (EISSN 25812165).

				4.Kinerja Manajerial.	<p>persamaan $Y = 11,573 + 0,854X$</p> <p>Nilai t hitung sebesar 8,945. Karena t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sub Direktorat Arsip Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara.</p>	
2.	Sherly Shelviana	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur; 2. Berpakaian rapi di tempat kantor; 3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati; 4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi; 5.Memiliki tanggung jawab. <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 	<p>Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,491$ di mana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,40-0,599 yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di Kecamatan Samarinda Ulu</p>	eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol 3 No.4 2016 (ISSN 19121926).

				3. Kemampuan; 4. Inisiatif; 5. Kerjasama; 6. Komunikasi.	Kota Samarinda harus dipertahankan dan di tingkatkan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil (PNS) yang optimal.	
3.	Sofyan Anugrah	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada peraturan kerja; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Tingkat kewaspadaan tinggi; 5. Bekerja etis; Indikator Kinerja (Y) : 1. Orientasi Pelayanan; 2. Komitmen; 3. Kerjasama; 4. Integritas; 5. Disiplin	Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r_s = 0,504$ artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh thitung $> t$ tabel yaitu dengan nilai $3,5035 > 1,688$ yang berarti tolak H_0 terima H_a . Jadi, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor.	Journal.unpak.ac.id Vol.3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).
4.	Putri Wahyu Novika	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan Pimpinan; 3. Balas Jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; dan	Hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian: koefisien korelasi $r = 0,9310$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif.	Jurnal Elektronik Rekaman (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Vol 1 No.1 November 2017 (ISSN 2598-8107).

				8. Hubungan Kemanusiaan Indikator Kinerja (Y) : 1. Tujuan; 2. Standar; 3. Umpan Balik; 4. Alat atau Sarana; 5. Kompetensi; 6. Motif; dan 7. Peluang.	Hubungannya ditunjukkan pada persamaan regresi linear sederhana $Y = 0,57 + 1,01x$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,66% sedangkan sisanya sebesar 13,33% ditentukan oleh faktor lain.	
5.	Rinaldi Iswara Putra	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada peraturan kerja; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis; Indikator Kinerja (Y): 1. Efektif; 2. Efisien; 3. Kualitas; 4. Ketepatan waktu; 5. Produktivitas; 6. Keselamatan;	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,727 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor mempunyai hubungan sangat kuat dan positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,5285 sedangkan sisanya 47,15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.	Journal.unpak.ac.id Vol. 5 No.1 Edisi 1 2020.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena, pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu perhatian dari pimpinan. Setiap organisasi manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Danim (2009), banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti diantaranya adalah faktor disiplin. Sutrisno (2016), menyatakan

disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sutrisno (2016), menyatakan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari 4 indikator sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Disiplin digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dalam perusahaan yang melibatkan kinerja pimpinan sampai karyawan bawahan, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan untuk membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat diperlukan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, gairah kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan akan sulit terwujudnya tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja yang optimal.

Dapat dikatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur dengan mengobservasi karyawan pada saat bekerja sehari-hari.

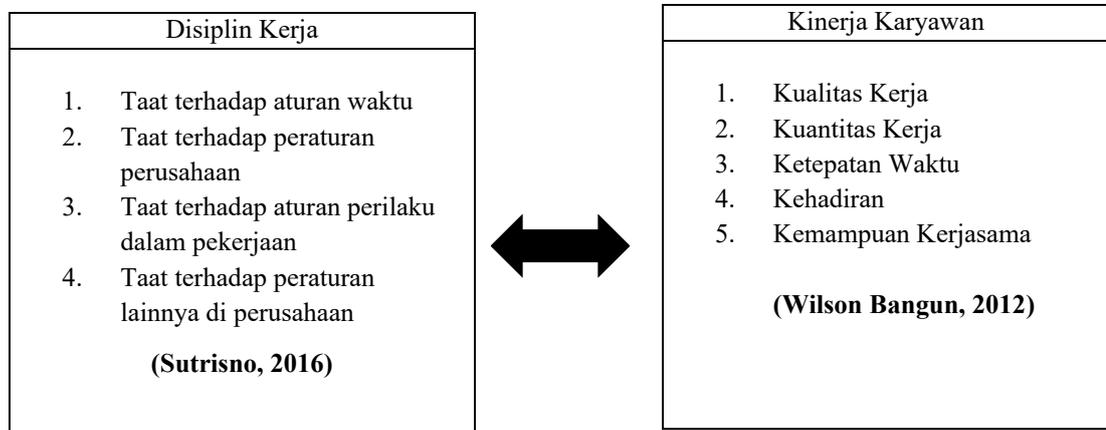
Sedangkan Wilson Bangun (2012), berpendapat bahwa disiplin kerja dapat di nilai dari :

- a. Kualitas Kerja
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- b. Kuantitas Kerja
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- c. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- d. Kehadiran
Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerjasama
Kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat di nilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa kedisiplinan kerja merupakan sesuatu yang dianggap penting bagi suatu organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi diharapkan akan tercapainya kinerja yang baik yang nantinya akan berdampak dengan tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Karena disiplin dan kinerja karyawan terdapat hubungan antara dua variabel yang saling berkaitan. Menurut Hasibuan (2016), mengatakan jika disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan pun akan tinggi. Oleh karena itu, upaya untuk mengelola dan mengembangkan kinerja individu dalam perusahaan menjadi hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk dapat berperan optimal dalam era persaingan yang sangat ketat. Terciptanya disiplin kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Sherly Shelviana (2016), dengan persamaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis koefisien *Rank Spearman* diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negeri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,491$ yang berada pada interval 0,40-0,599 dengan interpretasi kategori sedang dan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Anugrah (2017), dengan persamaan hasil penelitian yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan analisis data koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh hasil $r = 0,504$, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $3,5035 > 1,688$ yang berarti tolak H_0 terima H_a . Jadi, dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor.

Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel independent dengan variabel dependen yang diteliti yaitu variabel X disiplin kerja dengan variabel Y kinerja karyawan :



Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), Hipotesis adalah suatu prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan oleh teori yang relevan, belum didasari oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis : Diduga terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Dengan mengumpulkan data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. *Explanatory Survey* adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan survey yang dilakukan dengan cara mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Karena, dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal dan terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian terdiri dari variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent*). Variabel independent yang digunakan yaitu disiplin kerja (X) dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat peraturan lainnya diperusahaan. Sedangkan variabel dependent yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y), dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan fakta mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia”.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individual, data yang diperoleh dari hasil responden setiap individu yaitu seluruh karyawan produksi Departemen Sewing yang berjumlah 150 orang termasuk pimpinan perusahaan pada PT Kenlee Indonesia.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Kenlee Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Parung No.20, Pemagarsari, Kec. Parung Bogor Jawa Barat 16330. Perusahaan ini bergerak di bidang industri garment yang memproduksi gaun pesta dan gaun pengantin.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2016), Data kualitatif dapat didefinisikan sebagai data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara baik yang berupa uraian maupun penjelasan tentang variabel yang diteliti. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berupa informasi secara lengkap mengenai fenomena dan penjelasan mengenai karyawan divisi produksi departemen sewing pada PT Kenlee Indonesia yang diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD dan SPV PT Kenlee Indonesia.

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2016), Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa angka-angka mengenai data jumlah karyawan, data absensi, data pencapaian hasil kinerja karyawan periode 2017-2019 pada PT Kenlee Indonesia. Data kuantitatif yang dinyatakan dengan angka-angka diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang didapat dan diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan unit analisis yang diteliti. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari peneliti yaitu karyawan divisi produksi Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui perantara. Data sekunder diperoleh dari buku referensi, artikel, internet, landasan teori, jurnal dan dokumen-dokumen yang dimiliki perusahaan yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Disamping itu, operasional variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Operasional variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat (*Dependent*), berikut penjelasannya :

1. Variabel bebas (*Independent*)
Menurut Sugiyono (2016), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).
2. Variabel terikat (*Dependent*)
Sedangkan Sugiyono (2016), mengemukakan juga bahwa variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X) Sutrisno (2016)	1. Taat terhadap aturan waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hadir tepat waktu; ▪ Tingkat ketepatan jam pulang kerja; ▪ Ketepatan menggunakan waktu kerja; 	Ordinal
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja; ▪ Menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku; ▪ Tingkat kepatuhan dalam melaksanakan tugas; 	Ordinal
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berperilaku baik dalam bekerja; ▪ Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan; ▪ Kesesuaian kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; 	Ordinal
	4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan; ▪ Menggunakan dan memelihara dengan baik fasilitas milik perusahaan; ▪ Mematuhi peraturan yang berlaku diperusahaan; 	Ordinal
	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketelitian dalam bekerja; ▪ Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan; 	Ordinal

Kinerja Karyawan (Y)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja; 	
	2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Target dalam bekerja; ▪ Menyelesaikan tugas tambahan; ▪ Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan; 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Waktu penyelesaian pekerjaan; ▪ Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; ▪ Mematuhi ketepatan waktu dalam bekerja; 	Ordinal
	4. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan; ▪ Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin; ▪ Mengisi daftar hadir pada saat bekerja; 	Ordinal
	5. Kemampuan kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mampu bekerja sama dengan rekan kerja; ▪ Meningkatkan kemampuan kerjasama dalam bekerja; ▪ Kekompakan dalam bekerja dengan rekan kerja; 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Kenlee Indonesia bagian produksi Departemen Sewing yang berjumlah 150 karyawan. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampling *Probability Sampling* dengan teknik *Simple Random Sampling* atau disebut juga dengan teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016).

Menurut Sugiyono (2016), untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan metode *Slovin* dengan tingkat

signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95% diantaranya sebagai berikut :

Rumus :

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan *error* 5%

Berdasarkan rumus *Slovin* tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1,3}$$

$$n = 109,090 = 110 \text{ Responden}$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dari penelitian ini sebanyak 110 karyawan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dan diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan unit analisis yang diteliti. Teknik yang digunakan meliputi:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara tatap muka yang dilakukan oleh pewawancara dengan orang yang diwawancarai untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Dengan mengajukan pernyataan-pernyataan secara langsung kepada pihak yang berkaitan dengan fenomena penelitian.

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan secara jelas dan nyata di lokasi penelitian.

c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab yang dibuat secara tertulis tentang Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia.

3.6.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui berbagai sumber terdiri dari buku (literature) dari penulis lain yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai bahan pertimbangan kegiatan yang dilakukan.

Kemudian pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2016), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Dalam pengukuran jawaban responden melalui pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 3.2

Skala Likert

Keterangan	Nilai
Selalu (S)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono, 2016

Instrument penelitian yang digunakan *Skala Likert* dibuat dalam bentuk *Checklist* ataupun pilihan ganda.

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur validnya tindakan suatu data, butiran instrument pernyataan. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Skor item dari kuesioner dikorelasikan dengan total item. Jika nilai korelasi antara item sama atau di atas 0,3 maka item tersebut dikatakan valid. Tetapi, jika nilai korelasinya di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pernyataan dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} \geq 0,361$, $n = 30$, $\alpha = 0,05$.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus perhitungan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan rumus seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016):

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

Dimana :

- r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- n = Banyaknya sampel
- X = Skor tiap item
- Y = Skor total variabel
- $\sum XY$ = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

Berikut merupakan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 24 pada taraf nyata atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai $df = 30-2 = 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,361$. Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} .

Maka kriteria hasil pengujiannya yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah :

- a. Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1.	Pernyataan 1	0.707	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Pernyataan 2	0.729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Pernyataan 3	0.682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Pernyataan 4	0.716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Pernyataan 5	0.675	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pernyataan 6	0.756	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Pernyataan 7	0.617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	Pernyataan 8	0.686	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	Pernyataan 9	0.754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

10.	Pernyataan 10	0.741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	Pernyataan 11	0.631	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	Pernyataan 12	0.546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 12 instrument pernyataan menunjukkan nilai r_{hitung} di atas r_{tabel} yang artinya semua instrument pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid. Karena, nilai $r_{hitung} > 0,361$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.718	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pernyataan 2	0.603	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pernyataan 3	0.661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pernyataan 4	0.700	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pernyataan 5	0.658	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pernyataan 6	0.751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pernyataan 7	0.575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pernyataan 8	0.669	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pernyataan 9	0.763	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pernyataan 10	0.710	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pernyataan 11	0.622	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Pernyataan 12	0.765	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	Pernyataan 13	0.607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Pernyataan 14	0.546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Pernyataan 15	0.640	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Output, SPSS 24

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dengan 15 instrument pernyataan semuanya dinyatakan valid. Karena, nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,361.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), Uji reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu ukuran atau alat pengukur kehandalannya. Suatu ukuran atau alat ukur yang dapat di percaya harus memiliki reliabilitas yang tinggi..

Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $\geq 0,6$ sedangkan dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $\leq 0,6$. Rumus koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach's* yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

r_i = Nilai Realibilitas

k = Jumlah item

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

S_t^2 = Varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum x_t^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Dimana :

JK_i = Jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = Jumlah kuadrat subjek

Tabel 3.5

Kriteria Penilaian Pada Uji Reliabilitas (*Alpha Cronbach's*)

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

Sugiyono, 2016

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Hasil Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,897	0,887	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
2	0,897	0,886	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
3	0,897	0,889	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
4	0,897	0,887	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
5	0,897	0,889	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
6	0,897	0,884	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
7	0,897	0,892	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
8	0,897	0,889	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
9	0,897	0,884	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
10	0,897	0,885	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
11	0,897	0,892	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
12	0,897	0,897	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel disiplin kerja adalah 0,897. Dimana nilai 0,897 ini berada pada interval 0,8–1,0 yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach's* $0,897 > (0,60)$.

a. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.7

Hasil Uji Reliabilitas Hasil Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	15

Item pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,909	0,901	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
2	0,909	0,906	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
3	0,909	0,903	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
4	0,909	0,902	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
5	0,909	0,903	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
6	0,909	0,900	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
7	0,909	0,908	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
8	0,909	0,903	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
9	0,909	0,899	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
10	0,909	0,901	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
11	0,909	0,905	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
12	0,909	0,899	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
13	0,909	0,905	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
14	0,909	0,908	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel
15	0,909	0,904	$0,8 < \alpha < 1,0$	Reliabel

Sumber : Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,909. Dimana nilai 0,909 ini berada pada interval 0,8 - 1,0 yang artinya memiliki realibilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel, karena nilai *Alpha Cronbach's* $0,909 > (0,60)$.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

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

3.8.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel, maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Caranya adalah sebagai berikut:

1. Editing

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

- a. Mensortir kuesioner yang masuk apakah layak diproses atau di drop, misalnya untuk jawaban yang tidak lengkap.
- b. Memberi nomor kuesioner sebagai kendali.
- c. Memeriksa kelengkapan jawaban dan kejelasan makna jawaban

2. Scoring

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

3. Tabulating

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

4. Rata-Rata

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

Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut:

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

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

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada teknik penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data untuk melakukan perhitungan serta mendeskripsikan data atau melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan analisis kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif variabel statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016), rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Rank spearman* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat kolerasinya dan dapat diketahui:

1. Jika nilai kolerasi (r) = 1, artinya nilai korelasi sangat kuat.
2. Jika nilai kolerasi (r) = 0, artinya nilai tidak ada korelasi.
3. Jika nilai kolerasi (r) = -1, artinya nilai korelasi negatif sempurna.

Menggunakan pedoman interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3.8

Interval Koefisien Kolerasi

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

Sugiyono, 2016

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent dan variabel dependent. Seberapa besar kontribusi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang nantinya akan di uji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r_s = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

1. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka hubungan variabel independent dengan variabel dependent lemah.
2. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka hubungan variabel independent dengan variabel dependent kuat.

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia signifikan atau tidak maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Penelitian ini menggunakan populasi pada karyawan Departemen Sewing yang berjumlah 150 karyawan. Selain menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

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

Keterangan :

$t_h = t_{hitung}$

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah Sampel

Menurut Sugiyono (2016), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul.

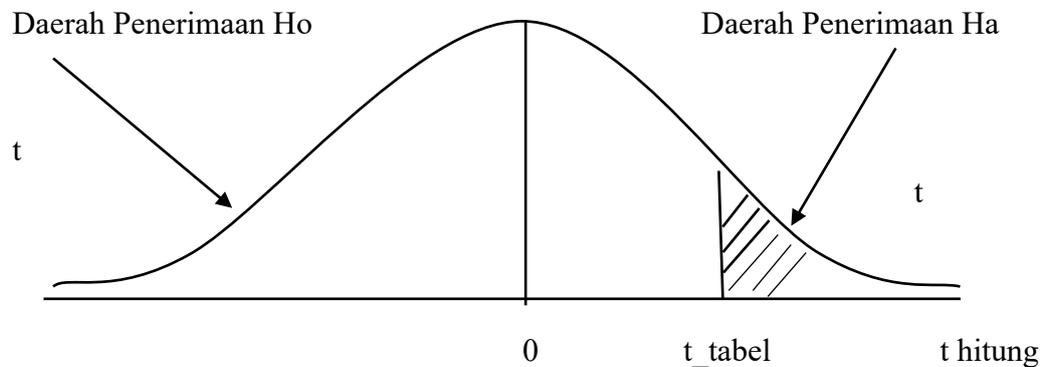
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

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

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Kriteria hasil pengujiannya yang didapat dari perhitungan hipotesis adalah:

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

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1 (Sugiyono, 2016)

Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan disiplin kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum PT Kenlee Indonesia

4.1.1 Profil PT Kenlee Indonesia

Perkembangan zaman membuat gaun pengantin menjadi produk konsumsi yang penting sehingga dapat menjadi peluang bisnis. Perusahaan yang berpengalaman di bidang garmen gaun pengantin, Mori Lee Associates dari Amerika Serikat dan perusahaan Keunwha Corporation dari Korea melihat peluang pasar yang masih terbuka luas, sehingga kedua perusahaan tersebut tertarik untuk mengembangkan perusahaan garmen gaun pengantin di Asia dan Indonesia. Akhirnya, kedua perusahaan tersebut membuka perusahaan gabungan yang bernama PT Kenlee Indonesia yang didirikan pada tanggal 25 September 1991. Kerja sama dua perusahaan besar ini memadukan keunggulan yang dimiliki kedua perusahaan yaitu Mori Lee Associates sebagai perusahaan gaun pengantin terkenal dan memiliki pangsa pasar dan Keunwha Corporation merupakan perusahaan menguasai teknik pembuatan produk gaun pengantin (*Product Knowledge*) yang sangat diperlukan dalam membuat gaun pengantin. Lee Associates memiliki bagian modal sebesar 56,8 persen dan Keunwha Corporation memiliki 43,2 persen.

Indonesia dipilih sebagai tempat berinvestasi karena Indonesia memiliki jumlah sumber daya manusia yang besar sehingga ketersediaan tenaga kerja tidak akan menjadi masalah dalam menjalankan usaha. Alasan tersebut yang mendasari memilih lokasi di Parung dan Parung Kuda untuk mendirikan pabrik. Perusahaan milik asing ini berkantor pusat di Panin Bank Building lantai 6, Jalan Jendral Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat. Yang memiliki dua pabrik beralamat di Jl. Raya Parung, KM.20 RT.002/RW.001 Desa Pemagarsari Kec. Parung Bogor dan Jl. Raya Parung Kuda KM.29 Sukabumi. Perusahaan ini memproduksi gaun pengantin dan gaun pesta. Hasil produksi PT Kenlee Indonesia 100% ekspor, dimana pendistribusiannya sudah ditangani oleh Amerika yang akan ditujukan ke beberapa negara di Eropa. Gaun pengantin yang di produksi merupakan gaun bergaya eropa dengan model ball gown (gaun yang mengembang) dan slim gown (gaun yang tipis) dengan berbagai ukuran mulai dari ukuran (S-XL). Perusahaan PT Kenlee Indonesia dapat menghasilkan 400 gaun pengantin setiap harinya dan periode produksi dilakukan oleh perusahaan berdasarkan pesanan dari buyer.

4.1.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 (lima) kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama kerja dan status karyawan. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	46	42
Perempuan	64	58
Jumlah	110	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021.

Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 110 responden. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 46 orang dan perempuan sebanyak 64 orang (100%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 Tahun	77	70
31-40 Tahun	23	21
41-45 Tahun	8	7
> 50 Tahun	2	2
Jumlah	110	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang terbanyak adalah usia 20 - 30 tahun sebanyak 77 orang (70%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 31 - 40 tahun sebanyak 23 orang (21%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia 41 - 45 tahun sebanyak 8 orang (7%), sedangkan untuk responden dengan rentang usia > 50 tahun sebanyak 2 orang (2%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	62	56
SMA / SMK	22	20
D3	14	13
S1	12	11
Jumlah	110	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMP sebanyak 62 karyawan, pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 22 karyawan, tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 karyawan dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12

karyawan. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor dalam penelitian ini mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMP.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	9	8
1-5 Tahun	76	69
6 – 10 Tahun	16	15
> 10 Tahun	9	8
Jumlah	110	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2021

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 9 orang (8%), responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 76 orang (69%), responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang (15%), responden dengan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang (8%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor pada penelitian ini mayoritas lama bekerja 1-5 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Karyawan Harian	37	34
Karyawan Kontrak	61	55
Karyawan Tetap	12	11
Jumlah	110	100

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2021

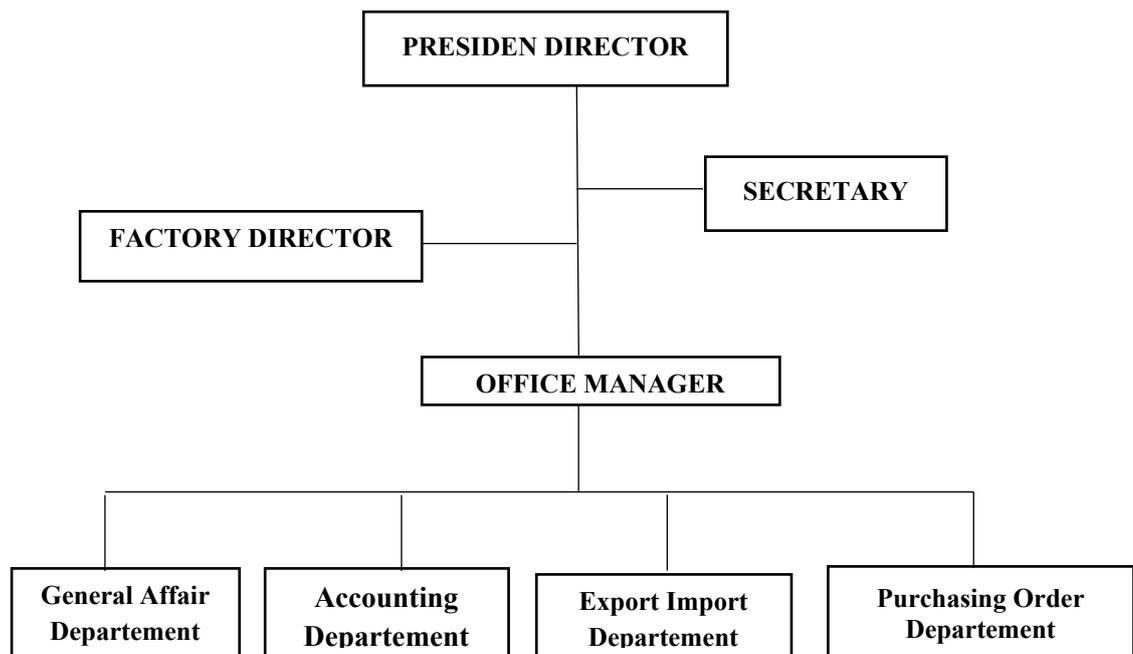
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan status karyawan harian sebanyak 37 orang (34%), responden dengan status karyawan kontrak sebanyak 61 orang (55%) dan responden dengan status karyawan tetap sebanyak 12 orang (11%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan Departemen Sewing yang bekerja di PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor pada penelitian ini mayoritas berstatus karyawan kontrak.

4.1.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Struktur organisasi dan job description perlu dituliskan karena ketika perusahaan memutuskan suatu perencanaan strategi bisnis, hal ini yang perlu dilakukan selanjutnya yaitu penyusunan struktur organisasi dan penetapan job description yang sesuai guna mendukung terwujudnya strategi yang telah direncanakan. Adapun

pengertian struktur organisasi yaitu suatu diagram yang menggambarkan rantai perintah, pekerjaan, tanggung jawab, rentang kendali dan pimpinan organisasi yang berfungsi sebagai kerangka kerja dan tugas pekerjaan yang dibagi serta dikelompokkan secara formal sesuai dengan jabatan masing-masing.

Adapun struktur organisasi PT Kenlee Indonesia, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Sumber : SPV PT Kenlee Indonesia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Kenlee Indonesia

Mengenai tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan dalam susunan struktur organisasi PT. Kenlee Indonesia, dijelaskan sebagai berikut :

1. Presiden Director

- a. Memimpin dalam perusahaan
- b. Menyusun dan menetapkan berbagai strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- c. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan perusahaan mulai dari operasional, kepegawaian serta kualitas hasil produksi.
- d. Mengawasi seluruh karyawan dan memastikan mereka menjalankan tugas sesuai dengan perintah.
- e. Mengangkat dan memberhentikan karyawan.

- 2. Secretary**
 - a. Memastikan kelancaran komunikasi antara perusahaan dengan pihak luar yang berkepentingan serta menjamin tersedianya akses informasi sesuai dengan kebutuhannya
 - b. Membuat laporan informasi yang transparan dan professional secara tepat waktu kepada pihak terkait sesuai dengan wewenang dan peraturan perusahaan.
 - c. Mengkomunikasikan kondisi umum dan kinerja perusahaan kepada pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.
- 3. Director Factory**
 - a. Menyusun strategi untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.
 - b. Menunjuk orang untuk memimpin Divisi tertentu dan mengawasi pekerjaannya.
 - c. Memberi laporan kepada Presiden Director mengenai divisi masing-masing sesuai dengan tanggungjawabnya di perusahaan.
- 4. Office Manager**
 - a. Memantau proses kerja dan mengevaluasi hasilnya.
 - b. Mengendalikan seluruh aspek kegiatan di perusahaan.
 - c. Mendukung kegiatan operasional dan produksi.
- 5. General Affair Departement**
 - a. Mengelola fasilitas operasional perusahaan.
 - b. Memeriksa alat dan bahan baku dalam perusahaan.
- 6. Accounting Departement**
 - a. Mencatat hasil penjualan gaun.
 - b. Mencatat pembelian bahan baku dan barang yang diperlukan.
 - c. Mencatat uang dalam pembukuan.
- 7. Export Import Departement**
 - a. Mengurus dokumen penanganan pengiriman/shipment export dan import.
 - b. Melakukan pencatatan administratif export dan import.
 - c. Menangani kendala teknis dilapangan dan pengaturan operasional trucking.
- 8. Purchasing Order Departement**
 - a. Menyusun list pembelian barang yang dibutuhkan seluruh anggota perusahaan.
 - b. Mengkategorikan list pembelian dalam bulanan, tahunan bahkan sekali beli.
 - c. Meminta approval pembelian kepada manajemen/bagian keuangan untuk anggaran.

4.1.4 Kegiatan Usaha PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

PT Kenlee Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry garment, yang memproduksi berbagai jenis gaun pesta dan gaun pengantin. Dimana hasil pendistribusiannya 100% ekspor yang ditangani langsung

oleh Amerika Serikat dan ditujukan ke beberapa negara di Eropa. Jenis gaun pesta dan gaun pengantin diantaranya: Bridal, Vizcaya, Bridesmaid, Bolero, Madeline, Damas, Sash, dan Sleeve mulai dari size S sampai dengan size XL.

4.1.5 Visi dan Misi PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

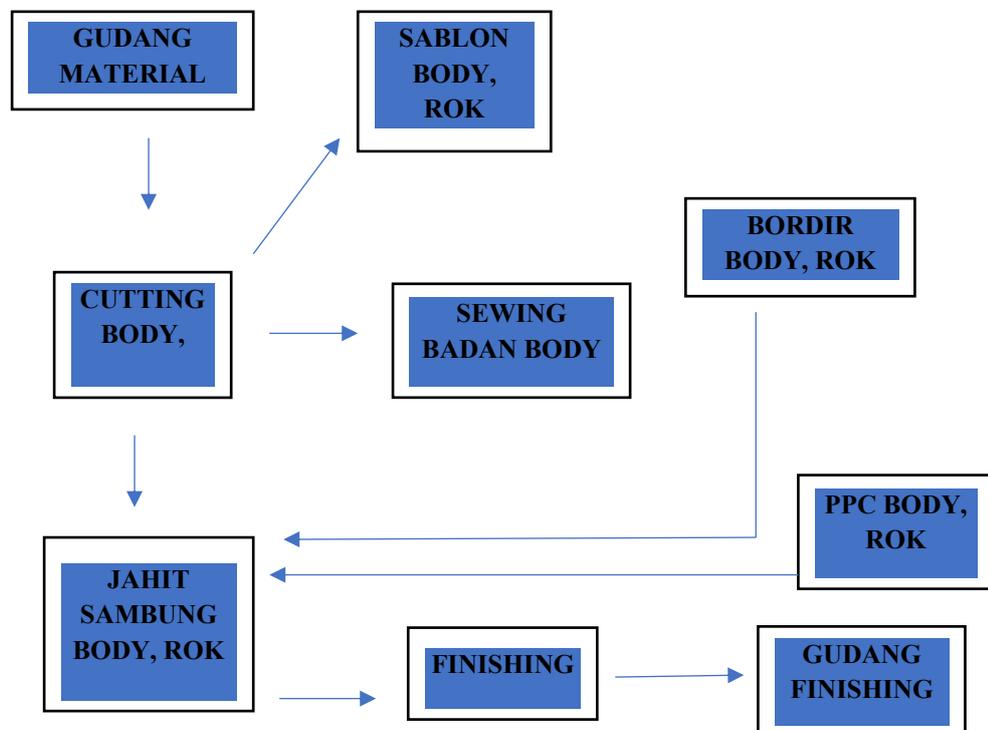
Visi

- Ingin memenuhi kebutuhan pasar internasional dengan produk yang berkualitas dan bersaing.

Misi

- Menjadi perusahaan garment yang memiliki pengendalian mutu yang baik.
- Memberikan pelayanan terbaik dan professional untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

4.1.6 Skema Alur Proses Produksi PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor



Gambar 4.2

Skema Alur Proses Produksi PT Kenlee Indonesia

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, maupun kuesioner dalam bentuk tabel, gambar maupun

histogram dari data yang dihasilkan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia, yaitu disiplin kerja sebagai variabel (X) yang terdiri dari indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Kinerja karyawan sebagai variabel (Y) yang terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Gambaran dari indikator tersebut diperoleh dari tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari selalu, sering, kadang-kadang, pernah dan tidak pernah.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Karyawan PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

Disiplin kerja karyawan pada PT Kenlee Indonesia perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi setiap bulannya dan juga masih ada karyawan yang melanggar peraturan. Sehingga manajemen perusahaan perlu memperhatikan indikator kedisiplinan karyawan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016), seperti: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Untuk pengukuran variabel disiplin kerja digunakan pendapat responden yang terdiri dari 110 karyawan dengan menggunakan empat indikator, antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu

- a. Hadir tepat waktu.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan hadir tepat waktu’

Tabel 4.6 Hadir tepat waktu

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	99	495	90
2.	Sering (SR)	4	8	32	7
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	532	100%
Total Tanggapan Responden			97%		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

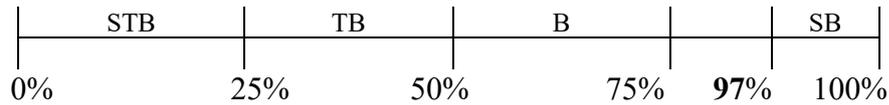
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 99 responden (90%), sering sebanyak 8 responden (7%), Kadang-kadang sebanyak (0%), Pernah sebanyak 2 responden (2%), dan tidak pernah sebanyak 1 responden (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{532}{5 \times 110} \times 100\% = 97\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut :



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan hadir tepat waktu menunjukkan nilai 97% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Tingkat ketepatan jam pulang kerja.

Tanggapan Responden Mengenai pernyataan ‘Karyawan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan’

Tabel 4.7 Tingkat ketepatan jam pulang kerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	82	410	75
2.	Sering (SR)	4	13	52	12
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	6	12	5
5.	Tidak Pernah (TP)	1	9	9	8
Jumlah			110	483	100%
Total Tanggapan Responden			88%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

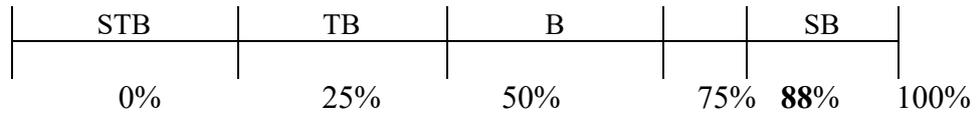
Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban responden mengenai pernyataan karyawan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan yaitu selalu sebanyak 82 responden (75%), sering sebanyak 13 responden (12%), kadang-kadang sebanyak 0 %, pernah sebanyak 6 responden (5%), dan tidak pernah sebanyak 9 responden (8%). Rata-rata karyawan telah berusaha untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan dengan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan.

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{483}{5 \times 110} \times 100\% = 88\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan menunjukkan nilai 88% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Ketepatan menggunakan waktu kerja

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin”

Tabel 4.8 Ketepatan menggunakan waktu kerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	74	370	67
2.	Sering (SR)	4	23	92	21
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	12	24	11
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	487	100%
Total Tanggapan Responden			89%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 74 orang (67%), sering sebanyak 23 orang (21%), kadang-kadang 0%, pernah sebanyak 12 orang (11%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{487}{5 \times 110} \times 100\% = 89\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin menunjukkan nilai 89% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

- a. Memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan memakai seragam dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan’’

Tabel 4.9 Memakai seragam dan atribut sesuai aturan kerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	100	500	90
2.	Sering (SR)	4	4	16	4
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	5	10	5
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	527	100%
Total Tanggapan Responden			96%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

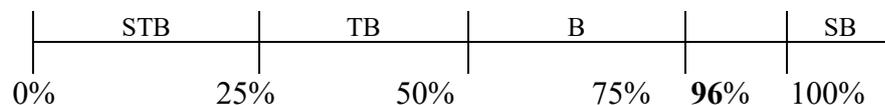
Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tanggapan responden tertinggi mengenai pernyataan di atas yaitu selalu sebanyak 100 orang (90%), sering sebanyak 4 orang (4%), kadang-kadang sebanyak 0%, pernah sebanyak 5 orang (5%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk mematuhi peraturan perusahaan dengan selalu memakai seragam dan atribut di lingkungan perusahaan.

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{527}{5 \times 110} \times 100\% = 96\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan memakai seragam dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan menunjukkan nilai 96% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

- b. Menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku”

Tabel 4.10 Menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	98	490	89
2.	Sering (SR)	4	8	32	7
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	3	6	3
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	529	100%
Total Tanggapan Responden			96%		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tanggapan responden tertinggi mengenai pernyataan di atas yaitu selalu sebanyak 98 orang (89%), sering sebanyak 8 orang (7%), kadang-kadang sebanyak 0%, pernah sebanyak 3 orang (3%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan sesuai pernyataan tersebut.

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{529}{5 \times 110} \times 100\% = 96\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku menunjukkan nilai 96% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan bersedia patuh pada atasan dalam bekerja”

Tabel 4.11 Kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	94	470	85
2.	Sering (SR)	4	11	44	10
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	4	8	4
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	523	100%
Total Tanggapan Responden			95%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 94 orang (85%), sering sebanyak 11 orang (10%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 4 orang (4%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{523}{5 \times 110} \times 100\% = 95\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bersedia patuh pada atasan dalam bekerja menunjukkan nilai 95% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

a. Berperilaku baik dalam bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menjaga tingkah laku dengan baik di dalam lingkungan perusahaan”

Tabel 4.12 Berperilaku baik dalam bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	86	430	78
2.	Sering (SR)	4	19	76	17
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	4	8	4
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	515	100%
Total Tanggapan Responden			94%		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

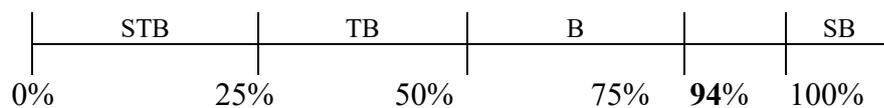
Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 86 orang (78%), sering sebanyak 19 orang (17%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 4 orang (4%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{515}{5 \times 110} \times 100\% = 94\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menjaga tingkah laku dengan baik di dalam lingkungan perusahaan menunjukkan nilai 94% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Bertanggungjawab dengan tugas yang diberikan

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab”

Tabel 4.13 Bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
1.	Selalu (S)	5	88	440	80
2.	Sering (SR)	4	19	76	17
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	2	4	2
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	521	100%
Total Tanggapan Responden			95%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 88 orang (80%), sering sebanyak 19 orang (17%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 2 orang (2%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mengerjakan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab sesuai peraturan perusahaan.

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{521}{5 \times 110} \times 100\% = 95\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab menunjukkan nilai 95% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Kesesuaian kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki”

Tabel 4.14 Kesesuaian kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	87	435	79
2.	Sering (SR)	4	13	52	12
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	9	18	8
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	506	100%
Total Tanggapan Responden			92%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di dominasi selalu yaitu sebanyak 87 orang (79%), sering sebanyak 13 orang (12%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 9 orang (8%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang di miliki.

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{506}{5 \times 110} \times 100\% = 92\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki menunjukkan nilai 92% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

a. Bersedia dikenakan sanksi

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan’’

Tabel 4.15 Bersedia dikenakan sanksi

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	87	435	79
2.	Sering (SR)	4	13	52	12
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	9	18	8
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	506	100%
Total Tanggapan Responden			92%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di dominasi selalu yaitu sebanyak 87 orang (79%), sering sebanyak 13 orang (12%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 9 orang (8%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{506}{5 \times 110} \times 100\% = 92\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan menunjukkan nilai 92% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Menggunakan dan memelihara dengan baik fasilitas milik perusahaan.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku’’

Tabel 4.16 Menggunakan dan memelihara dengan baik fasilitas milik perusahaan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	82	410	75
2.	Sering (SR)	4	15	60	14
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	10	20	9
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
	Jumlah		110	493	100%
	Total Tanggapan Responden			90%	

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas yaitu selalu sebanyak 82 orang (75%), sering sebanyak 15 orang (14%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 10 orang (9%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{493}{5 \times 110} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menggunakan fasilitas yang ada di perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku menunjukkan nilai 90% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Mentaati intruksi kerja yang ditetapkan perusahaan

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan bersedia mentaati intruksi kerja yang ditetapkan perusahaan’’

Tabel 4.17. Mematuhi instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	59	295	53
2.	Sering (SR)	4	16	64	15
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	12	24	11
5.	Tidak Pernah (TP)	1	23	23	21
	Jumlah		110	406	100%
	Total Tanggapan Responden			74%	

Sumber : Data Primer, di olah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas yaitu selalu sebanyak 59 orang (53%), sering sebanyak 16 orang (15%), Kadang-kadang sebanyak 0 (0%), Pernah sebanyak 12 orang (11%), dan tidak pernah sebanyak 23 orang (21%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{406}{5 \times 110} \times 100\% = 74\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bersedia mentaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan menunjukkan nilai 74% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

Tabel 4.18 Hasil Rekapitulasi dan Rata – Rata Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)

Item Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1. Karyawan hadir tepat waktu.	532	97%	91%
2. Karyawan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.	483	88%	
3. Karyawan menggunakan waktu kerja dengan sebaik mungkin.	487	89%	
4. Karyawan memakai seragam dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan.	527	96%	96%
5. Karyawan menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.	529	96%	
6. Karyawan bersedia patuh pada atasan dalam bekerja.	523	95%	
7. Karyawan menjaga tingkah laku dengan baik di dalam lingkungan perusahaan.	515	94%	93%
8. Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab.	521	95%	
9. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.	506	92%	
10. Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.	506	92%	85%
11. Karyawan menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur yang berlaku.	493	90%	
12. Karyawan bersedia mentaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan.	406	74%	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden			91%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 hasil rekapitulasi dan rata-rata total tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja pada PT Kenlee Indonesia menunjukkan hasil rata-rata dari empat indikator yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan melibatkan 110 responden didapat nilai rata-rata yakni 91% dan berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia berada pada kategori sangat baik. Tanggapan mengenai disiplin kerja yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan dengan nilai rata-rata perindikator 96%, dengan pernyataan karyawan menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku dengan nilai 96%, artinya karyawan telah taat terhadap peraturan perusahaan dengan mampu menjaga penampilan dan kerapian dalam bekerja. Sedangkan tanggapan yang memiliki nilai paling terendah berada pada indikator taat

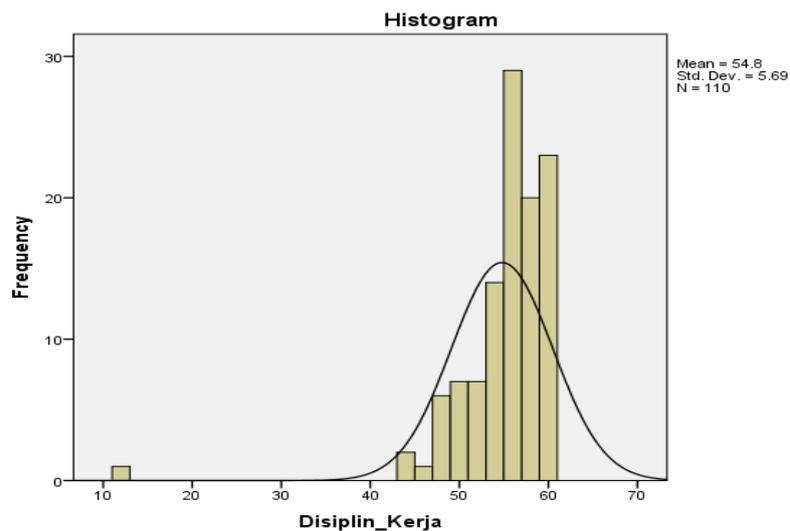
terhadap peraturan lainnya diperusahaan dengan nilai rata-rata perindikator 85%, dengan pernyataan karyawan bersedia mentaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan dengan nilai 74%, artinya masih ada karyawan yang belum menaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga nantinya akan berpengaruh pada hasil kerjanya.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel disiplin kerja (X) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		54.80
Median		56
Mode		56
Std. Deviation		5.690
Variance		32.382
Range		48
Minimum		12
Maximum		60
Sum		6028

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 54,80 dengan *range* 48 dan total skor sebesar 6028.



Sumber : Output SPSS 24

Gambar 4.3 Histogram Disiplin Kerja Karyawan

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	110	48	12	60	54.80	5.690
Valid N (listwise)	110					

Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{SkorTerendah}(\sum \text{ItemPertanyaan}) + \text{SkorTertinggi}(\sum \text{ItemPertanyaan})}{2} \quad (\text{Azwar, 2013})$$

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54.80 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja Karyawan pada Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor cukup baik ($54.80 > 36$).

Tabel 4.20 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	54.80	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono 2016

4.2.3 Pendapat Responden Mengenai Kinerja Karyawan PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

Untuk pengukuran variabel (Y) kinerja karyawan, dilakukan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan hasil pendapat responden dengan menggunakan 5 (lima) indikator, antara lain:

1. Kualitas Kerja

a. Ketelitian dalam bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti’’

Tabel 4.21 Ketelitian dalam bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	77	385	70
2.	Sering (SR)	4	27	108	25
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	5	10	5

5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
	Jumlah		110	504	100%
	Total Tanggapan Responden		92%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terkait pernyataan ketelitian dalam bekerja yang tertinggi yaitu selalu sebanyak 77 orang (70%), sering sebanyak 27 orang (25%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 5 orang (5%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{504}{5 \times 110} \times 100\% = 92\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti menunjukkan nilai 92% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”

Tabel 4.22. Memberikan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	70	350	64
2.	Sering (SR)	4	27	108	25
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	11	22	10
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
	Jumlah		110	482	100%
	Total Tanggapan Responden		88%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

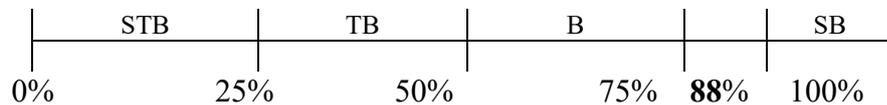
Berdasarkan tabel diatas, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu yaitu sebanyak 70 orang (64%), sering sebanyak 27 orang (25%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 11 orang (10%), dan tidak pernah sebanyak 2 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa dengan pernyataan karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, masih ada responden yang menyatakan pernah dan tidak pernah dalam pernyataan tersebut.

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{482}{5 \times 110} \times 100\% = 88\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan menunjukkan nilai 88% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja’

Tabel 4.23. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	56	280	51
2.	Sering (SR)	4	44	176	40
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	8	16	7
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
	Jumlah		110	474	100%
	Total Tanggapan Responden			86%	

d. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja’’

Tabel 4.23. Cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	56	280	51
2.	Sering (SR)	4	44	176	40
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	8	16	7
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
Jumlah			110	474	100%
Total Tanggapan Responden			86%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.23, bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas adalah selalu sebanyak 56 orang (51%), sering sebanyak 44 orang (40%), kadang kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 8 orang (7%), dan tidak pernah sebanyak 2 orang (2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{474}{5 \times 110} \times 100\% = 86\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja menunjukkan nilai 86% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

2. Kuantitas Kerja

a. Target dalam bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja”

Tabel 4.24 Target dalam bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	71	355	65
2.	Sering (SR)	4	28	112	25
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	10	20	9
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	488	100%
Total Tanggapan Responden			89%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.24, bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan diatas adalah selalu sebanyak 71 orang (65%), sering sebanyak 28 orang (25%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 10 orang (9%), dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{488}{5 \times 110} \times 100\% = 89\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mampu mencapai target dalam bekerja menunjukkan nilai 89% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Menyelesaikan tugas tambahan.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan’

Tabel 4.25 Menyelesaikan tugas tambahan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	64	320	58
2.	Sering (SR)	4	30	120	27
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	14	28	13
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
Jumlah			110	470	100%
Total Tanggapan Responden			85%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, bahwa jawaban tertinggi responden mengenai pernyataan diatas adalah selalu sebanyak 64 orang (58%), sering sebanyak 30 orang (27%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 14 orang (13%), dan tidak pernah sebanyak 2 orang (2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{470}{5 \times 110} \times 100\% = 85\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan menunjukkan nilai 89% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan bersedia memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan’

Tabel 4.26 Memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	71	355	65
2.	Sering (SR)	4	24	96	22
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	14	28	13
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	480	100%
Total Tanggapan Responden			87%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 71 orang (65%), sering sebanyak 24 orang (22%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 14 orang (13%) dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{480}{5 \times 110} \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan bersedia memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan menunjukkan nilai 87% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

3. Ketepatan Waktu

a. Waktu penyelesaian pekerjaan

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai setiap harinya’

Tabel 4.27. Waktu penyelesaian pekerjaan

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	90	450	82
2.	Sering (SR)	4	10	40	9
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	9	18	8
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	509	100%
Total Tanggapan Responden			93%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 90 orang (82%), sering sebanyak 10 orang (9%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 9 orang (8%) dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{509}{5 \times 110} \times 100\% = 93\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai setiap harinya menunjukkan nilai 93% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan”

Tabel 4.28. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	82	410	75
2.	Sering (SR)	4	18	72	16
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	9	18	8
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	501	100%
Total Tanggapan Responden			91%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 82 orang (75%), sering sebanyak 18 orang (16%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 9 orang (8%) dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{501}{5 \times 110} \times 100\% = 91\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan menunjukkan nilai 91% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat bekerja pada waktu yang telah ditentukan sesuai jadwal kerja”

Tabel 4.29 Memenuhi ketepatan waktu dalam bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	75	375	68
2.	Sering (SR)	4	26	104	24
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	8	16	7
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	496	100%
Total Tanggapan Responden			90%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 75 orang (68%), sering sebanyak 26 orang (24%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 8 orang (7%) dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{496}{5 \times 110} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat bekerja pada waktu yang telah ditentukan sesuai jadwal kerja menunjukkan nilai 90% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

4. Kehadiran

- a. Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan dapat memenuhi tingkat kehadiran yang diharapkan perusahaan

Tabel 4.30. Memperhatikan tingkat kehadiran sesuai dengan peraturan perusahaan.

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	69	345	63
2.	Sering (SR)	4	27	108	25
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	13	26	12
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	480	100%
Total Tanggapan Responden			87%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 69 orang (63%), sering sebanyak 27 orang (25%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 13 orang (12%) dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{480}{5 \times 110} \times 100\% = 87\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan dapat memenuhi tingkat kehadiran yang diharapkan perusahaan menunjukkan nilai 87% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin’’

Tabel 4.31. Tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	77	385	70
2.	Sering (SR)	4	17	68	15
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	14	28	13
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
Jumlah			110	483	100%
Total Tanggapan Responden			88%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 77 orang (70%), sering sebanyak 17 orang (15%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 14 orang (13%) dan tidak pernah sebanyak 2 orang (2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{483}{5 \times 110} \times 100\% = 88\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin menunjukkan nilai 88% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Mengisi daftar hadir pada saat bekerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan mengisi daftar hadir pada saat bekerja’’

Tabel 4.32. Mengisi daftar hadir pada saat bekerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	81	405	74
2.	Sering (SR)	4	18	72	16
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	9	18	8
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
Jumlah			110	497	100%
Total Tanggapan Responden			90%		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 81 orang (74%), sering sebanyak 18 orang (16%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 9 orang (8%) dan tidak pernah sebanyak 2 orang (2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{497}{5 \times 110} \times 100\% = 90\%$$

Secara kontinium dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mengisi daftar hadir pada saat bekerja menunjukkan angka 90% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

5. Kemampuan Kerjasama

a. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘‘Karyawan saling berkontribusi dengan rekan kerja’’

Tabel 4.33 Mampu bekerja sama dengan rekan kerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	59	295	54
2.	Sering (SR)	4	27	108	25
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	22	44	20
5.	Tidak Pernah (TP)	1	2	2	2
Jumlah			110	449	100%
Total Tanggapan Responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 59 orang (54%), sering sebanyak 27 orang (25%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 22 orang (20%) dan tidak pernah sebanyak 2 orang (2%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{449}{5 \times 110} \times 100\% = 82\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan saling berkontribusi dengan rekan kerja menunjukkan nilai 82% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

b. Meningkatkan kemampuan kerjasama

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerjasama dalam lingkungan perusahaan’

Tabel 4.34. Meningkatkan kemampuan kerjasama

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	70	350	64
2.	Sering (SR)	4	20	80	18
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	19	38	17
5.	Tidak Pernah (TP)	1	1	1	1
Jumlah			110	469	100%
Total Tanggapan Responden			85%		

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 70 orang (64%), sering sebanyak 20 orang (18%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 19 orang (17%) dan tidak pernah sebanyak 1 orang (1%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{469}{5 \times 110} \times 100\% = 85\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerjasama dalam lingkungan perusahaan menunjukkan nilai 85% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

c. Kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja.

Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan ‘Karyawan mengutamakan kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya’

Tabel 4.35 Kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu (S)	5	53	265	48
2.	Sering (SR)	4	24	96	22
3.	Kadang-Kadang (KD)	3	0	0	0
4.	Pernah (P)	2	30	60	27
5.	Tidak Pernah (TP)	1	3	3	3
Jumlah			110	424	100%
Total Tanggapan Responden			77%		

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel pernyataan di atas, dapat di ketahui bahwa responden yang menyatakan selalu sebanyak 53 orang (48%), sering sebanyak 24 orang (22%), kadang-kadang sebanyak (0%), pernah sebanyak 30 orang (27%) dan tidak pernah sebanyak 3 orang (3%).

Sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{424}{5 \times 110} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan karyawan mengutamakan kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya menunjukkan nilai 77% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

Tabel 4.36 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	Total Skor	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1. Karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti	504	92%	88%
2. Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai standar yang ditentukan perusahaan.	482	88%	
3. Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja	474	86%	
4. Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja	488	89%	87%
5. Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan	470	85%	
6. Karyawan bersedia memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan	480	87%	
7. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai setiap harinya.	509	93%	91%
8. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.	501	91%	
9. Karyawan dapat bekerja pada waktu yang telah ditentukan sesuai jadwal kerja.	496	90%	
10. Karyawan dapat memenuhi tingkat kehadiran yang diharapkan perusahaan	480	87%	88%
11. Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin	483	88%	
12. Karyawan mengisi daftar hadir pada saat bekerja	497	90%	
13. Karyawan saling berkontribusi dengan rekan kerja	449	82%	81%
14. Karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerjasama dalam lingkungan perusahaan.	469	85%	
15. Karyawan mengutamakan kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya.	424	77%	
Rata-Rata Total Tanggapan Responden			87%

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel hasil rata-rata total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan diperoleh nilai rata-rata yakni sebesar 87% dan termasuk pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT

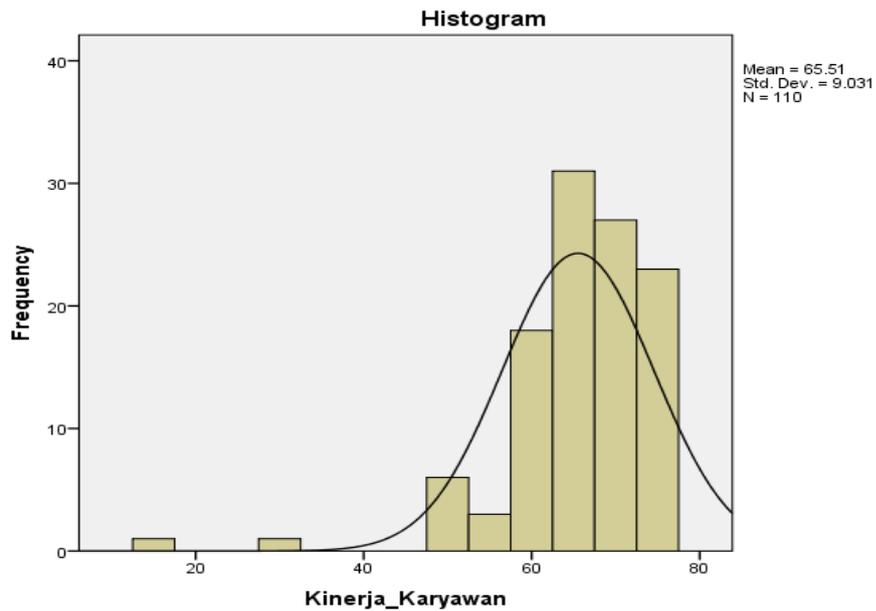
Kenlee Indonesia berada pada kategori sangat baik. Tanggapan mengenai kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator ketepatan waktu dengan nilai rata-rata perindikator 91% dengan pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai setiap harinya dengan nilai 93%, artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sampai selesai setiap harinya sesuai dengan ketepatan waktu. Sedangkan tanggapan yang memiliki nilai terkecil yakni nilai rata-rata perindikator sebesar 81% pada indikator kemampuan kerjasama dengan pernyataan karyawan mengutamakan kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya dengan nilai 77%, artinya karyawan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya masih belum kompak atau solid.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.37 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja_Karyawan		
N	Valid	110
	Missing	0
Mean		65.51
Median		67.00
Mode		75
Std. Deviation		9.031
Variance		81.555
Range		60
Minimum		15
Maximum		75
Sum		7206

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 65,51 dengan range 60 dan total skor sebesar 7206.



Sumber : Output SPSS 24

Gambar 4.4 Histogram Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	110	60	15	75	65.51	9.031
Valid N (listwise)	110					

Untuk mengetahui Kinerja Karyawan, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

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

(Azwar, 2013)

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65.51 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja Karyawan pada Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor baik ($65.51 > 45$).

Tabel 4.38 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65.51	Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Uji *Rank Spearman* ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Penulis melakukan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* dengan menggunakan IBM SPSS 24. Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			x	y
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1.000	.466**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	110	110
	Kinerja	Correlation Coefficient	.466**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil uji *Rank Spearman* diketahui nilai korelasi 0,466. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi, artinya hubungan disiplin dengan kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik pula kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.

Tabel 4.40

Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai r	Persentase	Derajat hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
0,40 - 0,599	0,466	Sedang
0,60 - 0,799		Kuat
0,80 - 1,000		Sangat Kuat

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor dilakukan uji koefisien determinasi dengan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.41 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.411	6.931

a. Predictors: (Constant), x

Output ini menjelaskan tentang ringkasan model yang terdiri dari nilai hasil korelasi (R), koefisien determinasi (R Square), koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjust R Square*), dan ukuran kesalahan prediksi (*Std. Error of the Estimate*). Hasil uji koefisiensi determinasi R^2 dapat diperoleh dari perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = (0,645)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,416 \times 100\%$$

$$KD = 41,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien adalah sebesar $KD = 41,6\%$, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,6% dan sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.6 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji T)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang di buat dapat di terima atau di tolak dan apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi.

a. Hipotesis statistik

$H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor

b. Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat di cari dengan menggunakan t_{tabel} distribusi t dengan cara: taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $110 - 2 = 108$

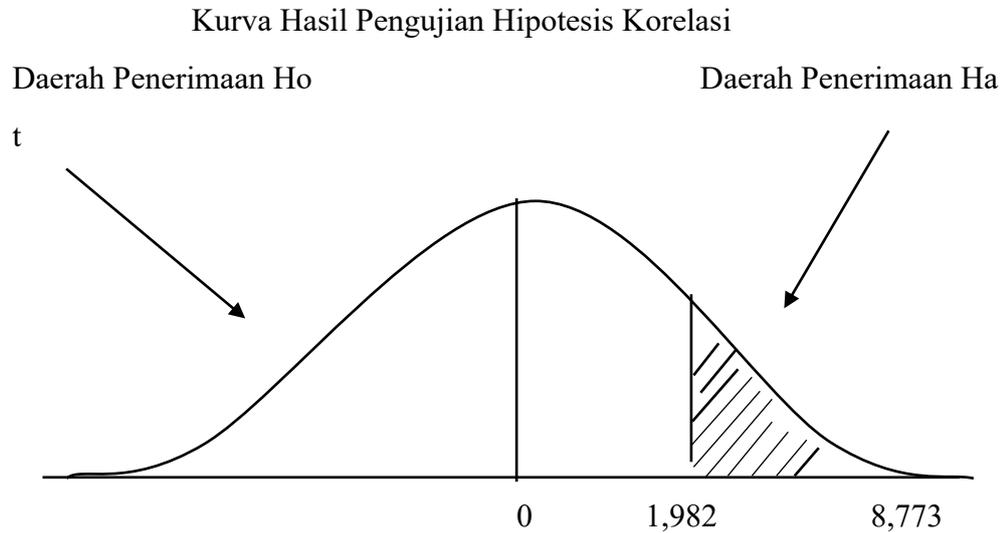
Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t_{tabel} rumusnya:

Rumus :

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,645 \sqrt{110-2}}{\sqrt{1-0,416}} \\ &= \frac{0,645(10,392)}{\sqrt{0,584}} \\ &= \frac{6,703}{0,764} \\ &= 8,773 \end{aligned}$$

c. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $110-2 = 108$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,982.



Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,773 dan t_{tabel} sebesar 1,982, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,773 > 1,982$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor dengan tingkat hubungan kategori sedang.

4.3 Pembahasan Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing Pada PT Kenlee Indonesia Kab.Bogor

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan dan mendeskripsikan keadaan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel-variabel tersebut dan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah di tolak dan di terima hasil hipotesis yang telah diajukan dengan menggunakan uji hipotesis koefisien korelasi.

Analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia menggunakan empat indikator meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Pada penelitian ini melibatkan 110 karyawan yang menjadi responden dan jumlah instrument yang digunakan pada kuesioner berjumlah 12 pernyataan yang menggunakan tiga ukuran pada setiap indikator. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata total tanggapan responden yaitu sebesar 91% dengan skor rata-rata empiric sebesar 54,80 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Dapat disimpulkan bahwa nilai empiric lebih besar daripada nilai teoritis $54,80 > 36$ di mana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (41-60) sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia memiliki kategori cukup baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata total tanggapan responden berada pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan dengan nilai 96% dengan pernyataan karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku dengan nilai persentase 96%, artinya karyawan telah taat terhadap peraturan perusahaan dengan selalu menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja. Sedangkan indikator yang memiliki nilai terendah pada rata-rata total tanggapan responden berada pada indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dengan nilai 85%, dengan pernyataan karyawan bersedia mentaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan dengan persentase 74%, artinya masih terdapat karyawan yang belum mentaati instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga nantinya akan berpengaruh pada hasil kerjanya. Karena, instruksi kerja dibuat dengan tujuan agar setiap proses kerja berjalan selaras dan efisien. Oleh sebab itu, maka perusahaan perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja kepada karyawan dengan membiasakan diri melakukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja serta memberikan edukasi terkait peran dan posisi masing-masing karyawan di perusahaan dengan begitu karyawan akan dapat memahami betapa pentingnya mematuhi instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia menggunakan lima indikator diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Pada penelitian ini melibatkan 110 karyawan yang menjadi responden dan jumlah instrument yang digunakan pada kuesioner berjumlah 15 pernyataan yang menggunakan tiga ukuran pada setiap indikator. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia diperoleh nilai rata-rata total tanggapan responden sebesar 87%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 65,51 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata lebih besar daripada nilai rata-rata teoritik ($65,51 > 45$), dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (61-80), artinya kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia memiliki kategori baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada

rata-rata total tanggapan responden berada pada indikator ketepatan waktu dengan nilai 91%, dengan pernyataan karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai setiap harinya dengan persentase 93%, artinya karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan sampai selesai setiap harinya sesuai dengan ketepatan waktu. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah berada pada indikator kemampuan kerja sama dengan nilai 81%, dengan pernyataan karyawan mengutamakan kekompakan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya dengan persentase 77%, artinya karyawan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya masih belum solid atau kompak. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu memberikan perhatian kepada karyawan untuk mengetahui apa permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan dalam bekerja terutama dalam hal kerja sama dan kekompakan antar rekan kerja. Karyawan harus saling berkolaborasi dengan baik agar dapat tercapai keberhasilan yang diinginkan. Dengan berkolaborasi didalam tim dapat membawa para anggota tim berkumpul bersama dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan karakteristik responden karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik adalah karyawan berjenis kelamin perempuan, dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 40 orang, pendidikan terakhir SMP berjumlah 30 orang, lama bekerja 1-5 tahun berjumlah 45 orang, status karyawan harian 35 orang dan karyawan kontrak 55 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen Sewing PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor dengan menggunakan responden sebanyak 110 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai korelasi 0,466 hal ini menunjukkan tingkat hubungan dengan kategori sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square = 41,6% artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 8,773 dan t_{tabel} sebesar 1,982, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,773 > 1,982$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor dengan tingkat hubungan kategori sedang.

Dari analisis data tersebut menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan secara baik pada semua karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada pada karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur bagi karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor untuk mengetahui apakah peran karyawan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam perusahaan, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan. Oleh karena itu, tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan dan asal-asalan, melainkan memerlukan sebuah pertimbangan yang bijak.

Dampak dari sikap disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor yang memuaskan menurut penelitian ini mempercepat tercapainya tujuan, visi dan misi, tercapainya standar kerja yang diharapkan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan, menumbuhkan rasa tanggung jawab, sedangkan dampak dari disiplin kerja yang tidak memuaskan, karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya serta akan muncul berbagai masalah yang menyangkut pencapaian kinerja selama ini.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Selanjutnya hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Maka, penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja pada PT Kenlee Indonesia yang berdasarkan rata-rata total tanggapan responden mengenai 12 pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Disiplin Kerja sebesar 91%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($54,80 > 36$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia berada pada kategori cukup baik;
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan pada PT Kenlee Indonesia yang berdasarkan rata-rata total tanggapan responden mengenai 15 pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Kinerja Karyawan sebesar 87%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($65,51 > 45$), maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia berada pada kategori baik;
3. Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai $r_s = 0,466$. Artinya, bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia mempunyai tingkat hubungan dengan kategori sedang (memiliki kesamaan hasil analisis dengan penelitian sebelumnya yaitu Sherly Shelviana yang memiliki hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* memperoleh nilai $r_s = 0,491$ dan Sofyan Anugrah memperoleh nilai $r_s = 0,504$ artinya tergolong dalam kategori sedang, dimana terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan).
 - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square = 41,6% artinya variabel Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,773 > 1,982$), artinya tolak H_0 dan terima H_a . Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor dengan tingkat hubungan kategori sedang. Jadi, hipotesis yang diajukan dapat dinyatakan terbukti. Dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna, diantaranya :

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan membuktikan jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Oleh karena itu, PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor harus tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat. Contohnya dengan cara memberikan pelatihan dan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya kepatuhan dalam melaksanakan tugas dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, meningkatkan tingkat kehadiran. memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Sedangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya dapat dilakukan dengan cara pemberian *Reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering terlambat diberikan *Punishment* misalnya setiap karyawan yang terlambat 60 menit dipotong gaji sesuai peraturan yang telah ditentukan. Maka, dengan begitu akan memperbaiki kedisiplinan karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
2. Pada variabel (X) Disiplin kerja terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Saran sebaiknya perusahaan perlu meningkatkan tingkat disiplin kerja kepada karyawan dengan membiasakan diri melakukan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja, memberikan sanksi atau teguran yang tegas bagi karyawan yang tidak menaati instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pada variabel (Y) Kinerja karyawan terdapat indikator yang memiliki nilai terendah yaitu indikator kemampuan kerjasama. Saran, sebaiknya pimpinan perusahaan perlu memberikan edukasi terkait peran dari masing-masing karyawan dan juga mengadakan komunikasi vertical agar setiap karyawan dapat mengekspresikan pemikiran, opini, dan solusi terhadap suatu masalah serta akan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja.
4. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anaroga, Panji dan Ninik Widiyanti. (2003). *Dalam Perusahaan Psikologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Alex, Nitisemito. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Barry, Cushway. (2002). *Human Resources Management*. Jakarta. PT Elex Media Kumputindo.
- Bacal, Robert. (2017). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Danim, Sudarwan. (2009). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management*. United States America: Pearson Education.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Laksana
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu, S. P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2017). *Human Resources Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung : Refika Aditama.

- Sinambela, L.P. (2018). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Zainal, Veithzal Rivai, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 7. Depok: PT Raja Grafindo.
- Mutiara, (2014). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Astana Anyar Bandung*. Universitas Ganessa
- Maryani. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Maulana, Irvan. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota. Medan
- Putra, Hermawan, Karyadi, Win. 2017. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Andalan Fluid Sistem Bogor*, Skripsi Universitas Pakuan.

Jurnal Penelitian Terdahulu :

- Anugrah, Sofyan. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor*. Journal.unpak.ac.id Vol.3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).
- Chusminah. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sub Direktorat Arsip Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta*. [Online], tersedia di : <http://jrmb.ejournal-feuniat.net> [ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165].
- Novika, Putri Wahyu. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota Cilegon*. [Online], tersedia di : <http://ejournal.stiegalileo.ac.id> [ISSN 25988107].

Putra, Rinaldi Iswara. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor*. [Online], Journal.unpak.ac.id Vol.5 No.1 Edisi 1 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

Shelviana, Sherly. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda*. [Online], tersedia di: ejournal.an.fisip-unmul.org [ISSN 1912-1926].

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dini Rizkiani
Alamat : Kp. Cigudeg RT.03/RW.07 Kec.Cigudeg Kab.Bogor
Kode Pos 16660
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 1 November 1996
Umur : 24 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
▪ SD : SDN CIGUDEG 01
▪ SMP : MTsN BABAKAN SIRNA
▪ SMA : SMAN 1 LEUWILIANG
▪ Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

Bogor, Agustus 2021

Peneliti

(Dini Rizkiani)

PT KENLEE INDONESIA

Jl. Raya Parung No.20 Pemagarsari, Kec. Parung

Bogor, Jawa Barat 16330

Surat Keterangan Riset Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : F. Yongky

Jabatan : HRD PT KENLEE INDONESIA

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Dini Rizkiani

Asal Kampus : Universitas Pakuan Bogor

Alamat : Kp. Cigudeg RT.03/RW.07 Kec.Cigudeg Kab.Bogor

NPM : 021116001

Program Studi : S1 Manajemen

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan kegiatan riset data penelitian pada PT KENLEE INDONESIA, untuk memenuhi salah satu syarat pengajuan skripsi.

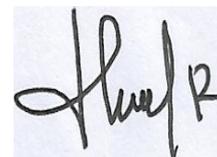
Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya

Hormat



Bogor, 28 Desember 2020

Hormat Saya



PROFIL RESPONDEN**A. Petunjuk**

1. Mohon Bapak/Ibu memilih satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√).
2. Mohon Bapak/Ibu menjawab pertanyaan yang tersedia.
3. Terima kasih atas partisipasinya..

S = Selalu
 SR = Sering
 KD = Kadang-kadang
 P = Pernah
 TP = Tidak Pernah

B. Data Responden

Jenis Kelamin Laki-laki Perempuan

Usia 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir SMP D3
 SMA/SMK/MA S1

Lama Bekerja < 1 Tahun 6 – 10 Tahun
 1 – 5 Tahun > 10 Tahun

Status Karyawan Harian
 Kontrak
 Tetap

KUESIONER DISIPLIN KERJA (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Taat Terhadap Aturan Waktu	S	SR	KD	P	TP
1.	Karyawan hadir tepat waktu.					
2.	Karyawan pulang kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
3.	Karyawan menggunakan waktu kerja dengan tepat					
	Taat Terhadap Peraturan Perusahaan					
4.	Karyawan memakai seragam dan tanda pengenal selama berada di lingkungan perusahaan.					
5.	Karyawan menjaga penampilan dan kerapihan dalam bekerja sesuai dengan norma yang berlaku.					
6.	Karyawan bersedia patuh pada atasan dalam bekerja.					
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan					
7.	Karyawan menjaga tingkah laku dengan baik di dalam lingkungan perusahaan.					
8.	Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan jujur dan penuh tanggung jawab					
9.	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
	Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan					
10.	Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan.					
11.	Karyawan menggunakan fasilitas yang ada dikantor sesuai dengan prosedur yang berlaku.					
12.	Karyawan bersedia mentaati instruksi kerja yang ditetapkan perusahaan.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Kualitas Kerja	S	SR	KD	P	TP
1.	Karyawan mampu bekerja dengan baik dan teliti.					
2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
3.	Karyawan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
	Kuantitas Kerja					
4.	Karyawan mampu mencapai target dalam bekerja.					
5.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan.					
6.	Karyawan bersedia memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
	Ketepatan Waktu					
7.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai setiap harinya.					
8.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.					
9.	Karyawan bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja.					
	Kehadiran					
10.	Karyawan dapat memenuhi tingkat kehadiran yang diharapkan perusahaan.					
11.	Karyawan tidak meninggalkan tempat kerja tanpa izin.					
12.	Karyawan mengisi daftar hadir pada saat bekerja.					
	Kemampuan Kerjasama					
13.	Karyawan saling berkontribusi dengan rekan kerja.					
14.	Karyawan mampu meningkatkan kemampuan kerjasama dalam lingkungan perusahaan.					
15.	Karyawan mengutamakan kekompakkan dalam bekerja dengan rekan kerja lainnya.					

KODING KUESIONER DISIPLIN KERJA (X)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor Total
1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	53
2	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	51
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	58
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
11	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	53
12	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	53
13	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	52
14	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	53
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
16	5	5	4	5	4	5	4	4	2	4	4	5	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	55
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	55
21	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	1	1	48
22	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	5	2	48
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	56
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	55
27	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	1	49
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

34	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	1	1	48
35	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
36	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	52
37	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	56
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
40	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	54
41	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
42	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
44	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
47	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	50
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	58
55	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	54
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
57	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
59	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
60	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
61	4	5	2	2	5	4	4	5	4	4	2	4	45
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
65	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	56
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
68	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
69	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
70	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
71	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	57
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	56
73	5	2	5	5	5	2	5	5	4	2	2	5	47
74	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	56

75	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	55
76	5	2	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	50
77	5	5	4	2	5	2	2	5	4	4	4	2	44
78	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
79	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
80	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
81	4	5	4	2	5	2	4	5	2	5	2	4	44
82	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	56
83	2	5	2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	50
84	5	5	5	2	2	4	2	5	2	5	5	5	47
85	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	54
86	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	2	52
87	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57
88	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	54
89	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	53
90	5	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	2	51
91	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	52
92	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	55
93	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	53
94	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	2	2	50
95	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	54
96	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	55
97	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	2	49
98	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	54
99	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	4	4	53
100	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
101	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	56
102	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	5	49
103	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	54
104	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	56
105	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	57
106	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	55
107	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
108	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
109	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	56
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59

KODING KUESIONER KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Skor Total
1	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	64
2	5	2	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	1	4	1	56
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	72
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	63
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	60
6	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	67
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	71
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
9	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	72
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
13	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	4	2	2	2	56
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	72
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	72
16	5	5	4	5	4	2	4	2	4	5	5	5	5	2	2	59
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
18	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	69
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	2	60
22	5	5	4	5	2	2	5	2	2	4	5	5	4	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	72
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	70
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	72
30	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	67
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	68
32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	68

33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	72
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
37	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	2	49
38	5	5	5	4	2	4	5	5	2	5	5	5	5	4	4	65
39	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	69
40	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	64
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
43	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	67
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
45	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	69
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
47	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	68
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
49	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	63
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	63
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
54	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	66
55	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	66
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	2	49
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	72
61	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	66
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	63
63	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
65	4	4	4	2	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	2	49
66	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	69
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
68	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	65
69	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	65
70	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	65
71	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	65
72	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	2	4	5	4	2	61

73	5	2	2	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	60
74	5	2	2	5	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	64
75	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	65
76	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	63
77	5	5	5	2	2	5	5	5	4	2	2	5	2	4	5	58
78	5	2	2	5	5	5	2	4	5	5	4	4	5	5	5	63
79	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	70
80	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
81	2	2	2	5	2	2	5	5	5	4	4	2	2	2	4	48
82	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	2	62
83	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	4	61
84	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	63
85	5	5	5	2	5	5	2	2	2	4	4	5	5	5	5	61
86	5	2	2	5	2	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	60
87	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	66
88	4	1	1	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	4	2	56
89	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	5	5	5	68
90	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	2	2	2	2	59
91	5	4	4	2	2	5	4	5	4	4	5	5	5	2	2	58
92	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	70
93	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	5	2	58
94	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4	4	2	63
95	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	5	67
96	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	58
97	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	2	5	5	63
98	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	2	64
99	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	66
100	5	2	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	61
101	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	5	2	5	2	65
102	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	68
103	4	4	5	5	5	4	2	2	2	2	5	5	5	5	5	60
104	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	72
105	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	5	67
106	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	68
107	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	61
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	69
109	5	5	4	5	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	2	50
110	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	51