



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA (RUMA)**

Skripsi

Disusun Oleh :
Siti Anisa Isnaeni (021113550)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

2017

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA (RUMA)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Herdiyana, S.E.,M.M)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA (RUMA)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Rabu Tanggal : 12 Juli 2017

Siti Anisa Isnaeni

021113550

Menyetujui,

Dosen Penilai,



(Ketuf Sunarta, MM., SE., Ak)

Ketua Komisi Pembimbing,

Anggota Komisi Pembimbing,



(Dr. H. Hari Muharam, S.E., M.M)



(Yetty Husnul Hayati, SE., MM.)

ABSTRAK

Siti Anisa Isaacni, NPM 0211 13 550. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)". Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing HARI MUHARAM dan anggota Komisi Pembimbing YETTY HUSNUL HAYATI. Tahun 2017.

Latar belakang penelitian ini adalah dimana disiplin kerja PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) ini masih belum optimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) dengan jenis penelitian kuantitatif menggunakan data primer dan data sekunder, dengan metode wawancara, observasi dan kuisioner dibagikan kepada 80 responden dengan menggunakan metode slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi product moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis korelasi diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

Hasil analisis koefisien korelasi person product moment diperoleh $r = 0.586$, artinya, disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA), mempunyai hubungan yang CUKUP KUAT. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 34.33\%$. Artinya disiplin kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 34.33 dan untuk hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_h (7.888) > t_t (1.664)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)**". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, maka tak lupa pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr.Hendro Sasongko, Ak., MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, MM., SE selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
5. Ibu Yetti Husnul Hayati, SE., MM. selaku Koordinator Seminar Jurusan Manajemen SI Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sekaligus Anggota Komisi yang sudah banyak memberikan bimbingan, saran, dan dorongan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Proposal Penelitian ini.
6. Para Dosen, TU serta Staff Perpustakaan dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) yang telah banyak membantu dalam memberikan arahan, informasi selama penulis melakukan Riset Penelitian.
8. Kedua Orang Tua saya yang telah memberikan limpahan kasih sayang, perhatian dan dukungan yang tidak pernah henti baik moral, spiritual, maupun material kepada saya selaku penulis, serta doa restunya sehingga Proposal Penelitian ini dapat diselesaikan.
9. Orang-orang terhebatku, keluargaku tercinta Ivan Pratama, M. Ridla Mahbubi, yang selalu membantu memberikan semangat do'a dan dukungan untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

10. Keluarga keduaku Ita Widyar, Yuli Susanti, Dcsi Pelitasari, Susan Uswatun, Delfi Sukmawati yang selalu membantu, menemani , berbagi cerita dan memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas N dan M jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi 2013 yang telah memberikan banyak cerita dan kenangan selama perkuliahan.
12. Seluruh teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia jurusan manajemen S1 Fakultas Ekonomi 2013.

Demikian ucapan terima kasih diatas penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Bogor, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Disiplin Kerja	7
2.2.1 Macam-macam Disiplin Kerja	8
2.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja	10
2.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja	10
2.3 Kinerja Karyawan	12
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	14
2.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	16
2.5 Metode Slovin	16
2.6 Metode Statistik	17
2.7 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	20
2.7.1 Penelitian Sebelumnya	20
2.7.2 Kerangka Pemikiran Penelitian	20
2.8 Hipotesis Penelitian	22

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	23
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5 Metode Penarikan Sampel	27
3.6 Metode Pengumpulan Data	27
3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data	29
3.7.1 Uji Validitas	29
3.7.2 Uji Reabilitas	29
3.7.3 Korelasi Pearson Product Moment (PMP).....	30
3.7.4 Koefisien Determinasi	30
3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Lokasi Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	37
4.1.2 Lokasi Perusahaan	37
4.2 Profil Responden	37
4.3 Pembahasan	42
4.3.1 Disiplin Kerja PT. RUMA	42
4.3.2 Kinerja Karyawan PT. RUMA.....	60
4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).....	79
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	82
5.2 Saran	82

JADWAL PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) Periode Januari-Desember 2015	3
Tabel 1.2 Indeks Korclasi	18
Tabel 1.3 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel	24
Tabel 3.2 Keterangan Skala	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	30
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas	34
Tabel 3.7 Indeks Korelasi	35
Tabel 1.4 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 2.4 Data Karyawan Berdasarkan Usia	39
Tabel 3.4 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 5.4 Pendapat responden tentang kejelasan tujuan	42
Tabel 6.4 Pendapat responden tentang beban kerja	43
Tabel 7.4 Pendapat responden tentang kemampuan bekerja	43
Tabel 8.4 Pendapat responden tentang teladan pimpinan	44
Tabel 9.4 Pendapat responden tentang bijaksana dalam memimpin	45
Tabel 10.4 Pendapat responden tentang sangat besar perhatiannya kepada karyawan	45
Tabel 11.4 Pendapat responden tentang peduli terhadap karyawan	46
Tabel 12.4 Pendapat responden tentang kepuasan terhadap balas jasa	47
Tabel 13.4 Pendapat responden tentang memberikan reward kepada karyawan	47
Tabel 14.4 Pendapat responden tentang memberikan bonus pada akhir tahun	48
Tabel 15.4 Pendapat responden tentang memberikan fasilitas yang sesuai	48
Tabel 16.4 Pendapat responden tentang adanya persamaan hak dan kewajiban	49
Tabel 17.4 Pendapat responden tentang bersikap seadil-adilnya	50

Tabel 18.4 Pendapat responden tentang memberikan sanksi kepada karyawan	50
Tabel 19.4 Pendapat responden tentang keaktifan pimpinan.....	51
Tabel 20.4 Pendapat responden tentang memberikan dorongan kepada karyawan ..	52
Tabel 21.4 Pendapat responden tentang memberikan perhatian kepada karyawan ..	52
Tabel 22.4 Pendapat responden tentang mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan	53
Tabel 23.4 Pendapat responden tentang memberikan teguran	54
Tabel 24.4 Pendapat responden tentang memberikan surat peringatan	54
Tabel 25.4 Pendapat responden tentang memberikan hukuman	55
Tabel 26.4 Pendapat responden tentang konsisiten dalam memberikan peraturan ..	56
Tabel 27.4 Pendapat responden tentang mengambil tindakan	56
Tabel 28.4 Pendapat responden tentang tegas dalam mengambil keputusan	57
Tabel 29.4 Pendapat responden tentang tegas dalam memberikan teguran	57
Tabel 30.4 Pendapat responden tentang keharmonisan hubungan	58
Tabel 31.4 Pendapat responden tentang mampu bekerja sama dengan baik	59
Tabel 32.4 Pendapat responden tentang membantu satu sama lain	59
Tabel 33.4 Analisis hasil distribusi frekuensi	60
Tabel 34.4 Pendapat responden tentang konsisiten mencapai hasil	62
Tabel 35.4 Pendapat responden tentang berhati-hati dalam melakukan pekerjaan ..	62
Tabel 36.4 Pendapat responden tentang memeriksa kembali pekerjaan	63
Tabel 37.4 Pendapat responden tentang memberikan kontribusi yang baik	64
Tabel 38.4 Pendapat responden tentang memberikan pemasuka bagi perusahaan ..	64
Tabel 39.4 Pendapat responden tentang berusaha memberikan yang terbaik	65
Tabel 40.4 Pendapat responden tentang selalu bersedia meluangkan waktu	66
Tabel 41.4 Pendapat responden tentang meluangkan waktu di luar jam kerja	66
Tabel 42.4 Pendapat responden tentang serig bersedia meluangkan waktu	67
Tabel 43.4 Pendapat responden tentang siap lembur jika pekerjaan belum selesai ..	68
Tabel 44.4 Pendapat responden tentang mampu bekerja sama dengan atasan	69
Tabel 45.4 Pendapat responden tentang memberikan bantuan kepada teman	69

Tabel 46.4 Pendapat responden tentang interaksi karyawan yang baik	70
Tabel 47.4 Pendapat responden tentang bekerja sama antar karyawan	71
Tabel 48.4 Pendapat responden tentang karyawan datang tepat	72
Tabel 49.4 Pendapat responden tentang karyawan pulang tepat waktu	72
Tabel 50.4 Pendapat responden tentang menyelesaikan tugas sesuai standar	73
Tabel 51.4 Pendapat responden tentang karyawan tidak meninggalkan ruangan tanpa izin	73
Tabel 52.4 Pendapat responden tentang sangat mampu menemukan cara dan metode	74
Tabel 53.4 Pendapat responden tentang mampu mengemukakan gagasan atau ide	75
Tabel 54.4 Pendapat responden tentang cukup berupaya menemukan ide baru	75
Tabel 55.4 Pendapat responden tentang memberikan ide yang menguntungkan	76
Tabel 56.4 Pendapat responden tentang bertanggung jawab atas semua kegiatan	77
Tabel 57.4 Pendapat responden tentang siap terhadap target yang diberikan	77
Tabel 58.4 Pendapat responden tentang siap menerima sanksi	78
Tabel 59.4 Pendapat responden tentang bertanggung jawab terhadap tugas yang Diberikan	79
Tabel 60.4 Analisis hasil distribusi frekuensi	80
Tabel 61.4 Korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Grafik penilaian kinerja karyawan.....	4
Gambar 2.2 Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi	19
Gambar 4.2 Konstelasi penelitian	22
Gambar 4.3 Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi.....	36
Gambar 1.4 Persentase responden berdasarkan jenis kelamin	38
Gambar 2.4 Persentase reponden berdasarkan usia	39
Gambar 3.4 Persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	40
Gambar 4.4 Presentasi responden berdasarkan masa kerja	41
Gambar 4.5 Kurva uji hipotesis	82

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Riset Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Jawaban Hasil Kuesioner variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
- Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS
- Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS
- Lampiran 6 : Jawaban Hasil Kuesioner Untuk Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)
- Lampiran 7 : Jawaban Hasil Kuesioner Untuk Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Peranan sumberdaya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah aset utama perusahaan yang akan menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Karyawan memiliki perasaan, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan satu dan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri bagi karyawan, sehingga bila dilaksanakan akan secara teratur akan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah instansi. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesabaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan pada sebuah instansi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Disiplin yang baik menderminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi dan para pegawai. Oleh karena itu, pimpinan selalu berusaha agar para karyawan mempunyai disiplin yang baik. Di dalam memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. (Hasibuan, 2013: 193).

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. (Handoko, 2014: 208).

Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Moeherriono dalam (Ma'ruf Abdullah 2014:3), menyatakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan tersebut, salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu bagaimana agar kedisiplinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

Kedisiplinan diartikan bilamana datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, memenuhi semua peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, dibutuhkan peningkatan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang disiplin akan sulit

meningkatkan kinerja dan sulit merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA), peneliti mengamati ternyata masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, diantaranya dilihat dari waktu, masih ada karyawan yang tidak mentaati aturan jam masuk kerja kantor misalnya datang terlambat dan banyaknya absensi pegawai setiap bulan sehingga pekerjaan tertunda, sedangkan jika dilihat dari cara karyawan menyelesaikan pekerjaan, masih banyak karyawan pada kantor tersebut menunda-nunda pekerjaannya, sehingga membuat hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan yang menghambat tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari menurunnya data absensi karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA), periode Januari - Desember 2015.

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)
periode Januari - Desember 2015

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah kehadiran	Izin	Sakit
Januari	100	91	4	5
Februari	100	90	6	4
Maret	100	90	5	5
April	100	94	3	3
Mei	100	89	5	6
Juni	100	93	4	3
Juli	100	97	2	1
Agustus	100	87	9	4
September	100	96	1	3
Oktober	100	94	4	2
November	100	95	4	1
Desember	100	98	0	2

Sumber : PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) Tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas terdapat kehadiran karyawan yang tidak masuk cukup tinggi, tingkat kehadiran terendah terdapat pada bulan Mei dan Agustus sedangkan untuk tingkat kehadiran tertinggi pada bulan Desember karena pengecekan perusahaan seringkali pada akhir tahun.

Gambar 2.1
Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) Tahun 2015



Sumber : PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) 2015

Dari grafik penilaian kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun sebagian besar disebabkan oleh tingkat kedisiplinan yang masih rendah mencapai 77%, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan 79%, loyalitas karyawan sebesar 84%, kuantitas 85%, ketelitian/keakuratan sebesar 85%, kerja sama 86%, dan inisiatif karyawan dalam bekerja sebesar 87% sehingga penilaian kinerja tidak merata dan tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) 100%, ini berarti kesadaran para karyawan masih belum sepenuhnya baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang masih kurang optimal.

Realisasi pencapaian ini sebenarnya dapat ditingkatkan apabila karyawan memiliki kinerja kerja yang tinggi, karena salah satu pengaruh untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan yang baik. Jika para karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang diterapkan di perusahaan maka kinerja karyawannya pun akan meningkat. Berdasarkan kondisi tersebut maka dapat dijelaskan bahwa peningkatan kinerja kerja salah satunya bergantung pada faktor yang menyangkut dengan kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan yaitu bagaimana agar kedisiplinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

Selama ini perusahaan telah menerapkan reward dan punishment untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Karyawan yang selalu disiplin dan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan akan diberikan reward berupa penghargaan dan kenaikan gaji yang signifikan, bonus, serta promosi jabatan. Sedangkan bagi karyawan yang kurang disiplin akan diberikan punishment berupa surat peringatan, penundaan promosi dan lain sebagainya yang membuat karyawan jera dan mau mengikuti peraturan-peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu pihak perusahaan (HRD) ternyata diketahui penyebab penurunan kinerja karyawan karena masih banyak karyawan yang kurang disiplin dan tidak mematuhi peraturan-peraturan dari perusahaan sehingga kinerja karyawan pun menurun dan tidak optimal.

Dari hasil uraian-uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) dengan judul :

"HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA (RUMA)"

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

1.2.2. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan para karyawannya bisa bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Salah satu faktor yang sering dihadapi perusahaan yaitu kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi agar dapat mengetahui secara jelas dan pasti faktor-faktor apa saja yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dan salah satu hal yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan adalah kedisiplinan.

Berkaitan dengan hal tersebut karyawan dituntut untuk memperhatikan kondisi kerjanya agar tidak mengalami penurunan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah mengumpulkan dan menganalisa dan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA). Adapun penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis serta dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya masalah di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang diterapkan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritik

a. Bagi penulis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi penulis dan dapat mengetahui teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan aplikasinya di lapangan, khususnya teori-teori mengenai kedisiplinan dan kinerja karyawan

b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang kedisiplinan dan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat juga dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktik

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi perusahaan khususnya pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA). Dalam menentukan kebijakan dan menerapkan kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Adapun beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diantaranya yaitu sebagai berikut :

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Anwar Prabu Mangkunegara 2011:2).

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009:85), Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Husein Umar (2005:3), "Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia".

Menurut Michael Armstrong (2007:3), "*Human resource management is defined as a strategic and coherent approach to the management of an organization's most valued assets*".

Menurut Rae Simons (2011:7), "*Human resource management is the function within an organization that focuses on recruitment of, management of, and providing direction for the people who work in the organizati*".

Jadi dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

2.2 Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. (Edy Sutrisno, 2013:85).

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya.

Namun manusia juga manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2013:193).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. (Hasibuan 2013:194),

Menurut Roberto G Medina (2006:198), *"Discipline may be defined as the condition in the organization where employee conduct themselves in accordance with the organization's rules and standards of acceptable behavior"*.

Menurut Lloyd L. Byars and Leslie W Rue (1984:355), *"Action that is taken against an employee has violated an organizational rule or when the employee's performance has deteriorated to the point where corrective action is needed"*.

Menurut Keith Davis (2002:129), *"Discipline is management action to enforce organization standards"*

Berdasarkan definisi-definisi kedisiplinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, yang dimana merupakan kesadaran setiap orang untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana hal ini akan mendukung organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang maksimal.

2.2.1 Macam-macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129) ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada didalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Sedangkan menurut Handoko (2014:208), mengatakan ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing adapun sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain agar tidak melakukan hal yang serupa.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh sistem disiplin progresif adalah sebagai berikut:

a. Teguran secara lisan oleh pengawas.

- b. Teguran tertulis, dalam catatan dalam file personalia.
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya (demosi)
- e. Pemutusan Hubungan Kerja (Dipecat)

2.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011 : 129) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Jam Kerja
Jam Kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Izin Karyawan
Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan atau pun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.
3. Absensi Karyawan
Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

2.2.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut

baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut tergolong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku, indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman terhadap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang baik yang bersifat vertikal atau horizontal yang berarti dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Pengertian *performance* sebagai hasil kerja keras atau prestasi. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Wibowo dalam (Ma'ruf Abdullah, 2014:3).

Menurut, Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang bekerja tentu mengaharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan untuk meningkatkan prestasi yang dimiliki guna meningkatkan produktivitas kerja. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkungara, 2011:67)

Menurut Armstrong and Baron (1998) dalam (Ma'ruf Abdullah,2014:4), "*Performance is the result of work have strong relation with strategy organization, customer satisfaction and contribution economic*".

Menurut James dan Nelson (2009:195) dalam buku Juliansyah Noor (2013:270), "*performance management is proces of defining, masuring, apraising, providing feedback on, and improving performance*".

Menurut Mocheriono dalam (Ma'ruf Abdullah,2014:3). Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada enam ukuran kinerja tersebut menurut Mocheriono yaitu :

- 1) Efektif, ini mengukur drajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) Efisien, ini mengukur drajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, ini mengukur drajat kesesuaian anantara kualitas produk atau jasa yang menghasilkan dengan kebutuhan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan Waktu, ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan sera lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.s

Menurut Wirawan (2009:5), "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

Berdasarkan definisi-definisi kinerja diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009:166), menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian;
- 2) Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu;
- 3) Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya;
- 4) Kerja sama, yaitu kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas;
- 5) Disiplin kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas;
- 6) Integritas (*Integrity*), karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika;
- 7) Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2011 : 176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut. Kinerja

pegawai akan dapat terwujud bila pegawai mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan pegawai.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:67) : "Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya".

Menurut Handoko (2014:135) : "Penilaian kinerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan".

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manager atau pimpinan. Walaupun demikian pelaksanaan penilaian kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana, kinerja memberikan arti yang besar terhadap perusahaan, karena kinerja merupakan sebuah kontribusi yang sangat menentukan hasil dari sebuah sasaran atau tujuan dari organisasi/perusahaan.

Veirhzal Rivai (2010:309) mendefinisikan kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan dan kantornya meliputi :

1. Kemampuan dalam menyusun rencana kerja
2. Kemampuan merealisasikan rencana kerja
3. Kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan
4. Kemampuan memberikn pelayanan kepada masyarakat (kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas).
5. Kemampuan dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan saling tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Werther dan Davis dalam Suwanto dan Priansa (2011:197), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain :

- a. *Performance improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. *Training and development needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. *Carrer Planning and development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- f. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. *Informational Inaccuracies and Job Design Errors*. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi *job-analysis*, *jobdesign*, dan system informasi manajemen sumber daya.
- h. *Equl Employment Opportunity*. Menunjukkan bahwa *placement decision* tidak diskrimatif.
- i. *Eksternal Challenges*. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- j. *Feedback*. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawananan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya penyelesaian pekerjaan.
- c. Jumlah kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
- d. jumlah dan jenis pemberian dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi :

- a. Kecepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b. Tingkat kemenpuan dalam bekerja.

- c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau kebiasaan pelanggan).

2.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang di sebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian atau salah penafsiran.

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2013:193)

Wilson Bangun (2012:230), "Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi."

2.5 Metode Slovin

Penelitian ini menggunakan sampel data primer yang diperoleh dari lokasi penelitian menggunakan metode penarikan *random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dan *random sampling* dengan jumlah populasi (N) dapat diketahui secara pasti, salah satu caranya adalah dengan menerapkan metode Slovin dalam buku yang ditulis oleh Husain Umar (2005:107) dengan rumus:

Perhitungan sampel menurut Slovin :

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat signifikansi (5%)

2.6 Metode Statistik

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (Dr. Husein Umar, 2010: 52)

Untuk menguji validitas, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*. (Dominikus Dolet Unaradjan, 2013: 164)

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

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum X_i$ = jumlah skor item

$\sum Y_i$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

(Sumber : Dominikus Dolet Unaradjan, 2013:164)

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak digunakan uji *Cronbach Alpha* (α), yaitu untuk menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada Γ_{tabel} , karena ketentuannya adalah variabel dikatakan reliabel jika nilai $\Gamma_{11} > \Gamma_{tabel}$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\Gamma_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{st} \right)$$

Dimana :

Γ_{11} = Nilai Reliabilitas

S_i = Jumlah varians skor tiap-tiap item

St = Varians total

K = Jumlah item

Korelasi Pearson Product Moment (PMP)

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel pertama dengan variabel kedua, dan jika terdapat hubungan, seberapa kuat hubungan tersebut. Teknis analisis korelasi PMP termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Rumus pearson product moment (PMP) :

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

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$.

- Jika $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna
 $r = 0$ artinya tidak ada korelasi
 $r = 1$ artinya korelasinya sangat kuat

Tabel 1.2
Indeks Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,200 – 0,399	Lemah
0,000-0,199	Sangat Lemah

Sumber : Dominikus Dulet Unaradjan, 2013:164

Koefisien Derteminasi

Untuk menegetahui besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- KD = koefisien derteminasi
 r = koefisien korelasi

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Pengujian selanjutnya yaitu Uji Hipotesis Koefisien Korelasi yaitu berfungsi untuk mencari makna hubungan variable X dengan Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan rumus :

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

Dimana :

- t_{hitung} = Nilai t
 r = Nilai Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

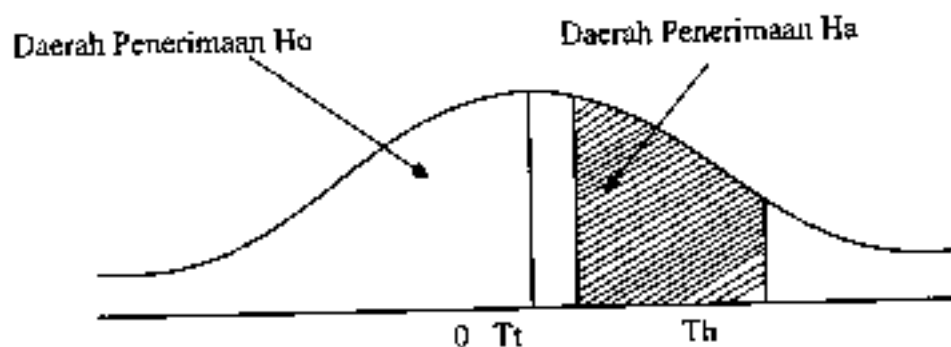
Mencentukan Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho = 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan nilai t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = n - 2$. Kemudian nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 2.2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

(Sumber : Sugiyono, 2014)

2.7 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.7.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 3.2

Penelitian Sebelumnya

No	Penulis	Metode	Hasil
1	Tita Rosita "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Cabang Jalan Dr. Setiabudi Bandung". Tahun 2009. Universitas Gunadarma. (SKRIPSI)	Menggunakan Rumus Rank Spearman	Berdasarkan questioner yang disebarkan pada karyawan Ichi Bento didapat hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $R_s=0.71$. Analisis koefisien determinasi (k_d) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50% dan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa t hitung (5.30) lebih besar dari t tabel (1.701), artinya H_0 ditolak H_a diterima sehingga hipotesis yang diajukan penulis yaitu semakin baik disiplin kerja karyawan semakin meningkat pula kerjanya, dapat diterima.
2	Fudin Zainal Abidin "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung", Tahun: 2013 (SKRIPSI).	Menggunakan Rumus Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17.6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.420. berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

2.7.2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah atau pun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar dicapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik

bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013:194)

Dengan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Wirawan (2009:5), "kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

Indikator kinerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya:

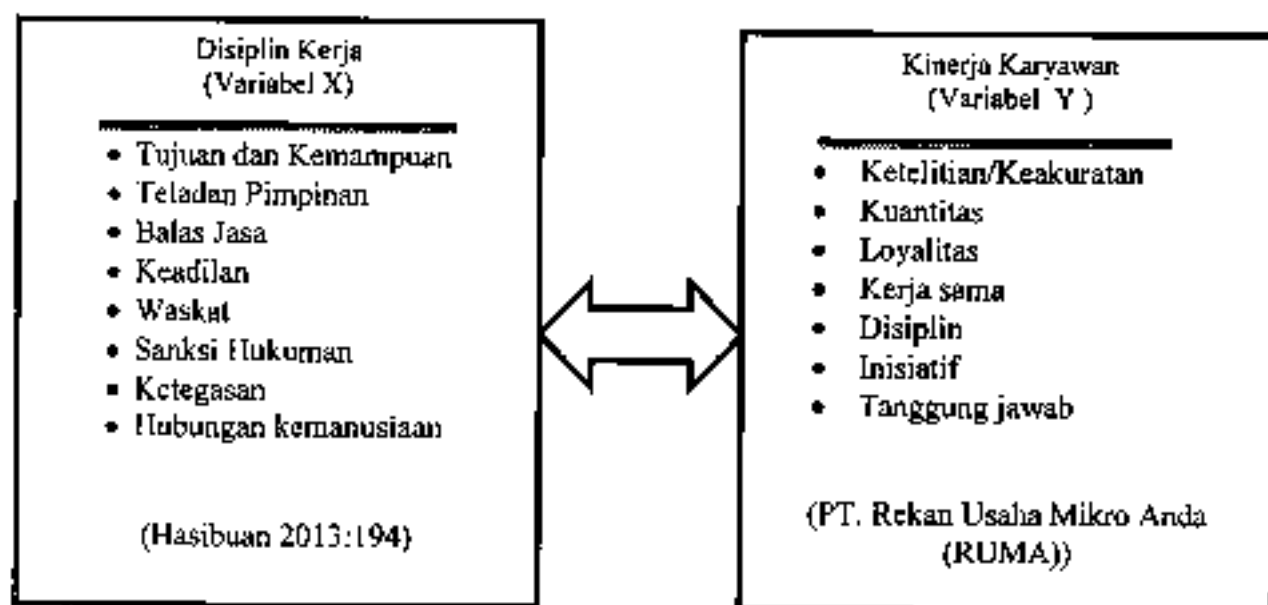
- 1) Kualitas pekerjaan.
- 2) Kuantitas pekerjaan.
- 3) Keterampilan kerja.
- 4) Kerja sama.
- 5) Disiplin.
- 6) Integritas.
- 7) Tanggung jawab.

Sementara penilaian kinerja PT. Rekan Usaha Mikro (RUMA) yaitu:

1. Ketelitian/Keakuratan
2. Kuantitas
3. Loyalitas
4. Kerja sama
5. Disiplin
6. Inisiatif
7. Tanggung jawab

Dalam sebuah perusahaan apapun bidang usahanya, akan selalu membutuhkan manusia untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menilai bagaimana kinerja dari tiap-tiap karyawan. Karena sebagaimana kita ketahui alasan paling utama dari diperlukannya penilaian kinerja adalah agar terciptanya peningkatan kualitas kinerja di perusahaan, dan pengaruhnya lebih jauh pada peningkatan produktivitas serta profit perusahaan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis membuat paradigma penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun paradigma penelitian yang penulis buat adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2
Konstelasi Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang diuraikan, dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) Cukup Baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) Cukup Baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek Penelitian

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang di maksud adalah seluruh karyawan dan semua bagian PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada perusahaan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) beralamat di Jl. Bulungan No. 9, Petogogan, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12130.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan membagikan kuesioner serta observasi secara langsung kepada pihak perusahaan. Data sekunder diperoleh melalui informasi yang telah jadi yang dimiliki PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA), seperti data karyawan, sejarah diangkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan. Dan studi pustaka yaitu dengan membaca literatur dan buku-buku kepustakaan, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel / Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	Tujuan dan kemampuan	1. Kejelasan tujuan 2. Beban kerja 3. Kemampuan bekerja 4. Kemampuan mencapai target	Ordinal
	Teladan pimpinan	5. Memberikan contoh yang baik 6. Bijaksana dalam memimpin 7. Sangat besar perhatiannya kepada karyawan yang berprestasi 8. Peduli terhadap karyawan yang sedang kesulitan	Ordinal
	Balas jasa	9. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan . 10. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi 11. Memberikan bonus pada akhir tahun. 12. Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	Ordinal
	Keadilan	13. Adanya persamaan hak dan kewajiban. 14. Tidak membeda-bedakan antara satu dengan yang lainnya. 15. Bersikap seadil-adilnya. 16. Memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan	Ordinal
	Waskat	17. Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan 18. Memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi. 19. Meberikan perhatian kepada karyawan. 20. Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan.	Ordinal

Variabel / Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	Sanksi hukuman	21. Memberikan teguran. 22. Memberikan surat peringatan (SP) 23. Memberhentikan jika melakukan kesalahan yang sangat fatal. 24. Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan	Ordinal
	Ketegasan	25. Konsisten dalam memberikan peraturan. 26. Mengambil tindakan jika ada yang melanggar aturan. 27. Tegas dalam mengambil keputusan. 28. Tegas dalam memberikan teguran	Ordinal
	Hubungan kemanusiaan	29. Keharmonisan hubungan. 30. Mampu bekerja sama dengan baik. 31. Menanamkan sikap peduli terhadap orang lain. 32. Membantu satu sama lain	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Ketelitian / keakuratan	1. Konsisten mencapai hasil tanpa kesalahan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan 2. Dapat mempertahankan konsistensi hasilnya hampir tidak pernah membuat kesalahan 3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal 4. Memeriksa kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan	Ordinal
	Kuantitas	5. Memberikan kontribusi yang baik. 6. Target selalu tercapai. 7. Memberikan pemasukan bagi perusahaan. 8. Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	Ordinal

Variabel / Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	Loyalitas	9. Selalu bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas perusahaan 10. Meluangkan waktu diluar jadwal kerja apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan 11. Sering bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas. 12. Siap lembur jika pekerjaan belum selesai	Ordinal
	Kerja Sama	13. Mampu bekerja sama dengan atasan. 14. Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya. 15. Interaksi antar karyawan yang baik. 16. Bekerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas	Ordinal
	Disiplin	17. Datang tepat waktu. 18. Pulang tepat waktu. 19. Menyelesaikan tugas sesuai standar. 20. Tidak meninggalkan ruangan tanpa scijin atasan	Ordinal
	Inisiatif	21. Sangat mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan. 22. Mampu mengemukakan gagasan atau ide baru dengan arahan sekadarnya dalam menyelesaikan tugas 23. Cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya. 24. Memberikan ide yang menguntungkan bagi perusahaan	Ordinal

Variabel/ Sub Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
	Tanggung Jawab	25. Bertanggung jawab atas semua kegiatan. 26. Siap terhadap target yang diberikan. 27. Siap menerima sanksi. 28. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data primer dengan jumlah populasi sebanyak 100 orang yang diperoleh dari lokasi penelitian dengan menggunakan metode penarikan *random sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel dan random sampling dengan jumlah populasi (N) dapat diketahui secara pasti, salah satu caranya adalah dengan menerapkan metode Slovin dengan rumus:

Perhitungan sampel menurut Slovin :

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat signifikansi (5%)

Maka didapatkan hasil = $\frac{100}{1 + 100(0,05)^2} = 80$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 80 responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode survei dengan teknik yang dilakukan yaitu wawancara secara langsung pada atasan (HRD) dan karyawan. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

- Wawancara, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada atasan dan karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA). Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.

Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang masuk akan diperoleh menjadi beberapa tahapan :

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai bahan penelitian. Dalam hal ini data kuesioner menggunakan Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

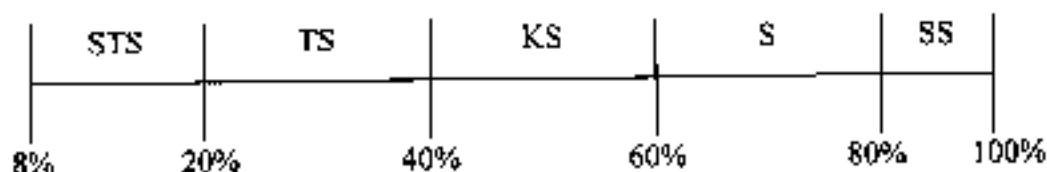
Tabel 3.2

Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang untuk mengetahui tanggapan total responden.

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



Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan yang isinya berupa teori pendukung organisasi yang diperoleh dari literatur, laporan perusahaan, buku-buku perpustakaan, dan *internet searching* yang berkaitan dengan topik masalah yang dibahas.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi (r) antar skor masing-masing pernyataan dengan total skor. Setelah itu dilakukan perbandingan antara r hitung dan r tabel. Untuk menguji validitas, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, dengan rumus *Pearson Product Moment*.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = jumlah skor item

$\sum Yi$ = jumlah skor total (seluruh item)

n = jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kaidah keputusan : Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid

Penulis menggunakan program SPSS 22 untuk menghitung korelasi (r). Nilai r tabel didapatkan dari tabel r dengan rumus $df = n-2$. Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Correlated Item-Total Correlation* dengan r tabel. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

- 1) Uji validitas variabel (X) disiplin kerja dilakukan terhadap 8 sub variabel yang dijabarkan 32 indikator disiplin kerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	Tujuan dan kemampuan	Kejelasan tujuan	0,779	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2		Beban kerja	0,650	0,361	R tabel < R hitung	Valid
3		Kemampuan bekerja	0,749	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4		Kemampuan mencapai target	0,251	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
5	Teladan pimpinan	Memberikan contoh yang baik	0,407	0,361	R tabel < R hitung	Valid
6		Bijaksana dalam memimpin	0,647	0,361	R tabel < R hitung	Valid
7		Sangat besar perhatiannya kepada karyawan yang berprestasi	0,380	0,361	R tabel < R hitung	Valid
8		Peduli terhadap karyawan yang sedang kesulitan	0,406	0,361	R tabel < R hitung	Valid
9	Balas jasa	Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan	0,786	0,361	R tabel < R hitung	Valid
10		Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi	0,688	0,361	R tabel < R hitung	Valid
11		Memberikan bonus pada akhir tahun	0,570	0,361	R tabel < R hitung	Valid
12		Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,435	0,361	R tabel < R hitung	Valid
13	keadilan	Adanya persamaan hak dan kewajiban	0,668	0,361	R tabel < R hitung	Valid
14	Waskat	Tidak membedakan antara satu dengan yang lainnya	0,026	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
15		Bersikap seadil-adilnya	0,746	0,361	R tabel < R hitung	Valid

16		Memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan	0,542	0,361	R tabel < R hitung	Valid
17		Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan	0,493	0,361	R tabel < R hitung	Valid
18		Memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi	0,384	0,361	R tabel < R hitung	Valid
19		Memberikan perhatian kepada karyawan	0,678	0,361	R tabel < R hitung	Valid
20		Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan	0,506	0,361	R tabel < R hitung	Valid
21	Sanksi hukuman	Memberikan teguran	0,737	0,361	R tabel < R hitung	Valid
22		Memberikan surat peringatan (SP)	0,641	0,361	R tabel < R hitung	Valid
23		Memberhentikan jika melakukan kesalahan yang sangat fatal	0,303	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
24		Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan	0,614	0,361	R tabel < R hitung	Valid
25	Kelegasan	Konsisten dalam membenarkan peraturan	0,745	0,361	R tabel < R hitung	Valid
26		Mengambil tindakan jika ada yang melanggar aturan	0,609	0,361	R tabel < R hitung	Valid
27		Tegas dalam mengambil keputusan	0,421	0,361	R tabel < R hitung	Valid
28		Tegas dalam memberikan teguran	0,553	0,361	R tabel < R hitung	Valid
29	Hubungan kemanusiaan	keharmonisan hubungan	0,461	0,361	R tabel < R hitung	Valid
30		Mampu bekerja sama dengan baik	0,562	0,361	R tabel < R hitung	Valid
31		Menanamkan sikap peduli terhadap orang lain	0,167	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
32		Membantu satu sama lain	0,407	0,361	R tabel < R hitung	Valid

Sumber data : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas disiplin kerja diatas, dengan kriteria R table 0.361 dari 32 soal disiplin kerja terdapat 28 soal yang sudah valid dan 4 soal yang tidak valid yaitu no 4, 14, 23, dan 31.

- 2) Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan dilakukan terhadap 7 sub variabel yang dijabarkan 28 indikator kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 22 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	Indikator	Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan	Kesimpulan
1	Ketelitian/keakuratan	Konsisten mencapai hasil tanpa kesalahan dan hasilnya dapat di pertanggung jawabkan	0,597	0,361	R tabel < R hitung	Valid
2		Dapat mempertahankan konsistensi hasilnya hampir tidak pernah membuat kesalahan	0,191	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
3		Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal	0,448	0,361	R tabel < R hitung	Valid
4		Memeriksa kembali pekerjaan yang sudah di kerjakan	0,621	0,361	R tabel < R hitung	Valid
5	Kuantitas	Memberikan kontribusi yang baik	0,525	0,361	R tabel < R hitung	Valid
6		Target selalu tercapai	0,099	0,361	R tabel < R hitung	Tidak Valid
7		Memeriksa masukan bagi perusahaan	0,638	0,361	R tabel < R hitung	Valid
8		Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan	0,802	0,361		
9	Loyalitas	Selalu bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas perusahaan	0,836	0,361	R tabel < R hitung	Valid
10		Meluangkan waktu di luar jam kerja apabila ada pekerjaan yang belum di selesaikan	0,740	0,361	R tabel < R hitung	Valid
11		Sering bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas	0,672	0,361	R tabel < R hitung	Valid
12		Siap Jambur jika pekerjaan belum selesai	0,514	0,361		
13	Kerja sama	Mampu bekerja sama dengan rekan	0,761	0,361	R tabel < R hitung	Valid
14		Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya	0,836	0,361	R tabel < R hitung	Valid
15		Interaksi antar karyawan yang baik	0,690	0,361	R tabel < R hitung	Valid

16		Bekerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas	0,587	0,361	R tabel < R hitung	Valid
17	Disiplin	Datang tepat waktu	0,622	0,361	R tabel < R hitung	Valid
18		Pulang tepat waktu	0,446	0,361	R tabel < R hitung	Valid
19		Menyelesaikan tugas sesuai standar	0,822	0,361	R tabel < R hitung	Valid
20		Tidak meninggalkan ruangan pekerjaan tanpa seijin atasan	0,514	0,361		
21	Inisiatif	Sangat mampu mempernikn cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan	0,761	0,361	R tabel < R hitung	Valid
22		Mampu mengemukakan gagasan atau ide baru dengan arahan sekeadarnya dalam menyelesaikan tugas	0,836	0,361	R tabel < R hitung	Valid
23		Cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya	0,690	0,361	R tabel < R hitung	Valid
24		Memberikan ide yang menguncungkan bagi perusahaan	0,587	0,361		
25		Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan	0,672	0,361	R tabel < R hitung
26		Siap terhadap target yang diberikan	0,587	0,361	R tabel < R hitung	Valid
27		Siap menerima sanksi	0,622	0,361	R tabel < R hitung	Valid
28		Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	0,446	0,361	R tabel < R hitung	Valid

Sumber data : data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas kinerja karyawan diatas, dengan kriteria R table 0,361 dari 28 soal kinerja karyawan terdapat 26 soal yang sudah valid, dan 2 soal yang tidak valid yaitu no 2 dan 6.

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan reliabilitas pada serangkaian pertanyaan dalam mengukur suatu variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak maka digunakan uji *Cronbach Alpha* (α), yaitu untuk menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Alpha* lebih besar daripada T_{tabel} . Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Keterangan :

K = jumlah butir

V_j = varians dari butir ke- i

V = varians total skor butir

Kriteria penilaian terhadap Koefisien α -Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3.6

Kriteria Uji Reliabilitas

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

- 1) Menguji realibilitas instrument variable (X) disiplin kerja dapat di analisis melalui program komputer statistik SPSS 22 maka di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	28

Sumber data : Output SPSS 22

Nilai alpha sebesar 0,952, nilai ini \square 0,7 yang artinya instrument variable disiplin kerja reliable yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- 2) Menguji realibilitas instrument variabel (Y) kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program statisti 22 maka di peroleh nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	26

Sumber data : Output SPSS 22

Nilai alpha sebesar 0,932, nilai ini \square 0,7 yang artinya instrument variable disiplin kerja reliable yang juga artinya bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

3.7.3 Korelasi Pearson Product Moment (PMP)

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel pertama dengan variabel kedua, dan jika terdapat

hubungan, seberapa kuat hubungan tersebut. Teknis analisis korelasi PMP termasuk teknik statistic pametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Rumus pearson product moment (PMP) :

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

Korclasi PPM dilambungkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$.

Jika $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna

$r = 0$ artinya tidak ada korelasi

$r = 1$ artinya korelasinya sangat kuat

Tabel 3.7
Indeks Korelasi

Interval	Tingkat validitas
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
0,200 – 0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah (tidak valid)

3.7.4 Koefisien Derteminasi

Untuk menegetahui besarnya kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = koefisien derteminasi

r = koefisien korelasi

3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)

Pengujian selanjutnya yaitu Uji Hipotesis Koefisien Korelasi yaitu berfungsi untuk mencari makna hubungan variable X dengan Y, maka hasil korelasi PPM tersebut diuji dengan rumus :

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

Dimana :

- t_{hitung} = Nilai t
 r = Nilai Koefisien Korelasi
 n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

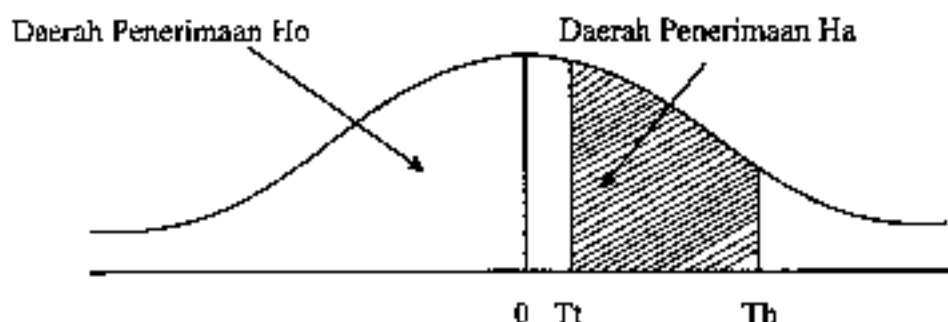
Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0 (\rho = 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a (\rho > 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan nilai t -tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = n - 2$. Kemudian nilai t -hitung dibandingkan dengan t -tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 4.3

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Ruma yang merupakan singkatan dari Rekan Usaha Mikro Anda, adalah perusahaan yang memperkenalkan sistem bisnis berbasis teknologi pada pengusaha mikro. Bisnis yang ditawarkan pada pengusaha mikro antara lain ialah layanan berbasis transaksi seperti penjualan pulsa, layanan pembayaran tagihan, serta layanan keuangan.

Ruma berdiri pada tanggal 24 Juni 2009. Pada 2013, Ruma telah melayani lebih dari 20 cabang di wilayah Jawa Barat, Jabodetabek, Banten, dan Jawa Tengah. Startup ini juga telah mengumpulkan lebih dari 20.000 agen terdaftar.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Penulis melakukan penelitian pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) yang berlokasi di Jl. Bulungan No. 9, Petogongan, Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12130.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi jaringan pengusaha mikro nomor 1 di Indonesia yang berbasis teknologi.

Misi :

Misi kami adalah untuk meningkatkan akses, derajat, dan pendapatan untuk masyarakat berpenghasilan rendah melalui teknologi.

4.2. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Berikut hasil data profil responden karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 1.4

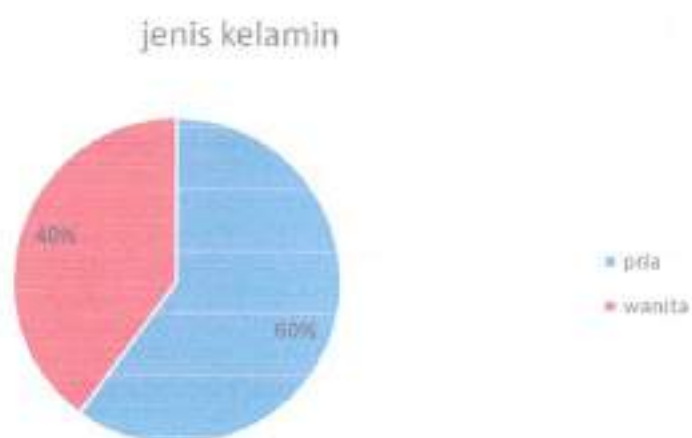
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Pria	48	60%
2.	Wanita	32	40%
	Total	80	100%

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017

Gambar 1.4

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden pria sebanyak 48 karyawan (60%), sedangkan wanita sebanyak 32 karyawan (40%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin pria.

2. Usia Responden

Tabel 2.4

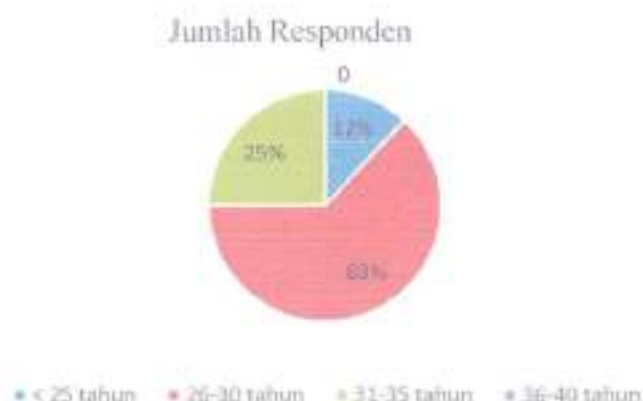
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	10	12%
2.	26-30 tahun	50	63%
3.	31-35 tahun	20	25%
4.	36-40 tahun	0	0%
5.	>40 tahun	0	0%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017

Gambar. 2.4

Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa jumlah usia responden < 25 tahun sebanyak 10 karyawan (12%), jumlah usia responden diantara 26-30 tahun sebanyak 50 karyawan (63%), jumlah usia responden diantara 31-40 tahun sebanyak 20 karyawan (25%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jumlah usia responden adalah 26-30 tahun.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 3.4
Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	0	0%
2.	AKADEMIK (D3)	11	14%
3.	SARJANA (S1)	59	74%
4.	SARJANA (S2)	10	12%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017

Gambar 3.4

Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 0 atau 0%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau 14%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 59 orang atau 74%, dan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 12%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai tingkat pendidikan S1 sebanyak 59 orang atau 74%.

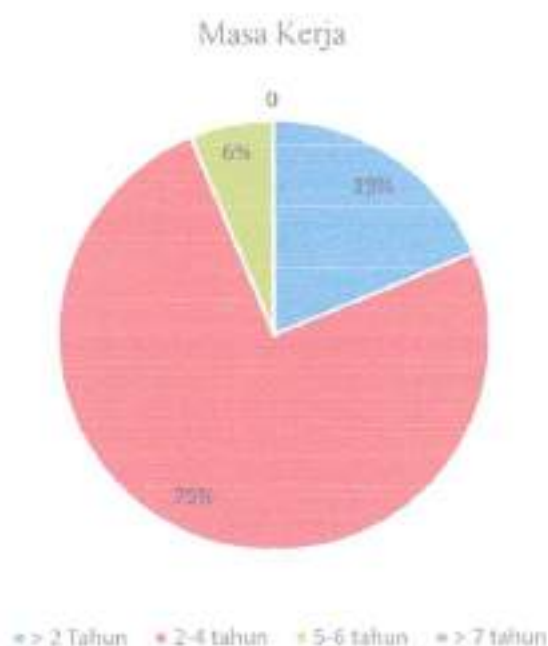
4. Masa Kerja Responden

Tabel 4.4
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	< 2 tahun	15	19%
2.	2-4 tahun	60	75%
3.	5-6 tahun	5	6%
4.	> 7 tahun	0	0%
Jumlah		80	100%

Sumber: Data Kuesioner diolah, 2017

Gambar. 4.4
Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden bekerja di PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) adalah 2-4 tahun dengan jumlah 60 orang atau 75% dari 80 responden.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Disiplin Kerja PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)

Berdasarkan hasil data responden diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) yang diperoleh dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada responden melalui tabel berikut:

➤ Tujuan dan kemampuan

1. Kejelasan tujuan

Tabel. 5.4

Pendapat Responden Tentang Kejelasan Tujuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25%
Setuju	4	60	240	75%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	340	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar (25%) dan yang menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan presentase sebesar (75%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 75%, dengan pernyataan "Kejelasan tujuan. Ini artinya responden setuju dengan kejelasan tujuan perusahaan.

2. Beban kerja

Tabel. 10

Pendapat Responden Tentang Beban Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	13%
Setuju	4	40	160	50%
Kurang Setuju	3	30	90	37%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	300	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar (13%) yang menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase sebesar (50%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar (37%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 50%, dengan pernyataan "Beban kerja". Ini artinya responden setuju dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, meskipun ada sebagian responden yang menjawab kurang setuju dan itu harus menjadi perhatian untuk perusahaan.

3. Kemampuan Bekerja

Tabel. 11
Produk Responden Tentang Kemampuan Bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35%
Setuju	4	52	208	65%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	348	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar (35%) dan yang menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar (65%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 65%, dengan pernyataan "Kemampuan bekerja". Ini artinya perusahaan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh responden.

Berdasarkan 3 pernyataan diatas dari indikator "Tujuan Kemampuan", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.7 tentang pernyataan "Kemampuan Bekerja", dengan skor total sebesar 348. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.6 tentang pernyataan "Beban Kerja" dengan skor total sebesar 300.

➤ **Teladan pimpinan**

4. Memberikan contoh yang baik

Tabel.12
Pendapat Responden Tentang Teladan Pimpinan Memberikan Contoh Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	46%
Setuju	4	43	172	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	357	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar (46%) dan yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar (54%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 54%, dengan pernyataan "Memberikan contoh yang baik". Ini artinya responden setuju dengan pemimpin yang selalu memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya.

5. Bijaksana dalam memimpin

Tabel.13
Pendapat Responden Tentang Bijaksana dalam memimpin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	39%
Setuju	4	49	196	61%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	351	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar (39%) dan yang menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan presentase sebesar (61%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 61%, dengan pernyataan "Bijaksana

dalam memimpin". Ini artinya selama ini pemimpin selalu bijaksana dalam menjalankan tugasnya.

6. Sangat besar perhatiannya kepada karyawan yang berprestasi

Tabel. 14
Pendapat Responden Tentang Sangat Besar Perhatiannya Kepada Karyawan Yang Berprestasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	28%
Setuju	4	58	232	72%
Kurang Setuju	3	0	3	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	342	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar (28%) dan yang menjawab setuju sebanyak 58 orang dengan presentase sebesar (72%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 72%, dengan pernyataan "Sangat besar perhatiannya kepada karyawan yang berprestasi". Ini artinya selama ini pemimpin selalu memberikan perhatian yang baik terhadap bawahannya.

7. Peduli terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan

Tabel. 15
Pendapat Responden Tentang Peduli Terhadap Karyawan Yang Sedang Mengalami Kesulitan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	54%
Setuju	4	37	148	46%
Kurang Setuju	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	363	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar (54%) dan yang menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar (46%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab " Sangat Setuju" yaitu sebesar 54%, dengan pernyataan "Peduli terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan". Ini artinya pemimpin selalu peduli terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Teladan Pimpinan", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.11 tentang pernyataan "Peduli terhadap karyawan yang sedang mengalami kesulitan", dengan skor total sebesar 363. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.10 tentang pernyataan "Sangat besar perhatiannya kepada karyawan yang berprestasi" dengan skor total sebesar 342.

➤ **Balas jasa**

8. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan

Tabel. 16
Pendapat Responden Tentang Kepuasan Terhadap Balas Jasa Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	39%
Setuju	4	49	196	61%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	351	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar (39%) dan yang menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan presentase sebesar (61%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 61%, dengan pernyataan "Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan. Ini artinya responden puas terhadap balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel.17
Pendapat Responden Tentang Memberikan Reward Kepada Karyawan Yang Berprestasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	47%
Setuju	4	42	168	53%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	358	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan presentase sebesar (47%) dan yang menjawab setuju sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar (53%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 53%, dengan pernyataan "Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi". Ini artinya perusahaan selalu memperhatikan dan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.

9. Memberikan bonus pada akhir tahun

Tabel.18
Pendapat Responden Tentang Memberikan Bonus Pada Akhir Tahun

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	51%
Setuju	4	39	156	49%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	361	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar (51%) dan yang menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar (49%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 59%, dengan pernyataan "Memberikan bonus pada akhir tahun". Ini artinya perusahaan selalu memberikan bonus pada akhir tahun.

10. Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan

Tabel. 19
Pendapat Responden Tentang Memberikan Fasilitas Yang Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	37%
Setuju	4	50	200	63%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	350	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar (37%) dan yang menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar (63%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 63%, dengan pernyataan "Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan". Ini artinya perusahaan memberikan fasilitasnya kepada karyawan sesuai dengan kebutuhannya.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Balas Jasa", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.14 tentang pernyataan "Memberikan bonus pada akhir tahun", dengan skor total sebesar 361. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.15 tentang pernyataan "Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan" dengan skor total sebesar 350.

➤ **Keadilan**

11. Adanya persamaan hak dan kewajiban

Tabel. 20
Pendapat responden tentang Adanya Persamaan Hak dan Kewajiban

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	46%
Setuju	4	43	172	54%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	357	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar (46%) dan yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar (54%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 54%, dengan pernyataan "Adanya persamaan hak dan kewajiban". Ini artinya responden merasakan adanya hak dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

12. Bersikap seadil-adilnya

Tabel. 21
Pendapat Responden Tentang Bersikap Seadil-adilnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	44%
Setuju	4	45	180	56%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	355	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar (44%) dan yang menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar (56%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 56%, dengan pernyataan "Bersikap seadil-adilnya". Ini artinya karyawan merasakan keadilan selama bekerja.

13. Memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan

Tabel. 22
Pendapat Responden Tentang Memberikan Sanksi Kepada Karyawan Yang Melanggar Peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31%
Setuju	4	55	220	69%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	345	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar (31%) dan yang menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar (69%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 69%, dengan pernyataan "Memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan". Ini artinya responden setuju menerima sanksi jika melanggar peraturan

Berdasarkan 3 pernyataan diatas dari indikator "Keadilan", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.16 tentang pernyataan "Adanya persamaan hak dan kewajiban", dengan skor total sebesar 357. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.18 tentang pernyataan "Memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan" dengan skor total sebesar 345.

➤ **Waskat**

14. Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan

Tabel. 23
Pendapat Responden Tentang Keaktifan Pimpinan Dalam Melakukan Pengawasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	26%
Setuju	4	59	236	74%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	341	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar (26%) dan yang menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan presentase sebesar (74%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 74%, engan pernyataan "keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan. Ini artinya atasan selalu aktif dalam melakukan pengawasannya.

15. Memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi

Tabel. 24
Pendapat Responden Tentang Memberikan Dorongan Kepada Karyawan Agar Dapat Termotivasi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	12%
Setuju	4	70	280	88%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	330	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar (12%) dan yang menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan presentase sebesar (88%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 88%, dengan pernyataan "Memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi". Ini artinya atasan selalu memberikan dorongan kepada bawahannya agar termotivasi dan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

16. Memberikan perhatian kepada karyawan

Tabel. 25
Pendapat Responden Tentang Memberikan Perhatian Kepada Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	15%
Setuju	4	68	272	85%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	332	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar (15%) dan yang menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan presentase sebesar (85%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 85%, dengan pernyataan "Memberikan perhatian kepada karyawan". Ini artinya atasan selalu memberikan perhatiannya kepada bawahan.

17. Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan

Tabel. 26
Pendapat Responden Tentang Mengawasi Dengan Teliti Pekerjaan Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	6%
Setuju	4	65	260	81%
Kurang Setuju	3	10	30	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	315	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar (6%) yang menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan presentase sebesar (81%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan presentase sebesar (13%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 81%, dengan pernyataan "Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan". Ini artinya responden setuju apabila atasan selalu mengawasi pekerjaannya dengan teliti, meskipun ada juga responden yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Waskat", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.19 tentang pernyataan "Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan", dengan skor total sebesar 341. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.22 tentang pernyataan "Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan" dengan skor total sebesar 315.

➤ Sanksi hukuman

18. Memberikan teguran

Tabel. 27

Pendapat Responden Tentang Memberikan Teguran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	10%
Setuju	4	70	280	88%
Ragu-Ragu	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	326	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar (10%) yang menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan presentase sebesar (88%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar (2%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 88%, dengan pernyataan "Memberikan teguran". Ini artinya responden siap menerima teguran apabila melakukan kesalahan dalam bekerja.

19. Memberikan surat peringatan (SP)

Tabel. 28

Pendapat Responden Tentang Memberikan Surat Peringatan (SP)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	14%
Setuju	4	60	240	75%
Kurang Setuju	3	9	27	11%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	322	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar (14%) yang menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan presentase sebesar (75%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar (11%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 75%, dengan pernyataan "Memberikan

surat peringatan (SP). Ini artinya responden setuju menerima surat peringatan jika melakukan kesalahan.

20. Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan

Tabel. 29
Pendapat Responden Tentang Memberikan Hukuman Yang Sesuai Dengan Perbuatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	11%
Setuju	4	71	284	89%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	329	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan presentase sebesar (11%) dan yang menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan presentase sebesar (89%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 89%, dengan pernyataan "Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan". Ini artinya perusahaan selalu memberikan hukuman sesuai dengan perbuatan yang dilakukan oleh karyawannya.

Berdasarkan 3 pernyataan diatas dari indikator "Sanksi Hukuman", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.25 tentang pernyataan "Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan", dengan skor total sebesar 329. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.24 tentang pernyataan "Memberikan surat peringatan (SP)" dengan skor total sebesar 322.

➤ **Ketegasan**

21. Konsisten dalam memberikan peraturan

Tabel. 30

Pendapat Responden Tentang Konsisten Dalam Memberikan Peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	19%
Setuju	4	65	260	81%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	335	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (19%) dan yang menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar (81%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 81%, dengan pernyataan "Konsisten dalam memberikan peraturan". Ini artinya perusahaan selalu konsisten dalam memberikan peraturannya.

22. Mengambil tindakan jika ada yang melanggar peraturan

Tabel. 31

Pendapat Responden Tentang Mengambil Tindakan Jika Ada Yang Melanggar Peraturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25%
Setuju	4	60	240	75%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	340	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar (25%) dan yang menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan persentase sebesar (75%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 75%, dengan pernyataan "Mengambil

tindakan jika ada yang melanggar peraturan". Ini artinya perusahaan selalu mengambil tindakan jika ada karyawan yang melanggar aturan.

23. Tegas dalam mengambil keputusan

Tabel. 32
Pendapat Responden Tentang Tegas Dalam Mengambil Keputusan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	41%
Setuju	4	47	188	59%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	353	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar (41%) dan yang menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar (59%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 59%, dengan pernyataan "Tegas dalam mengambil keputusan". Ini artinya pemimpin selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan.

24. Tegas dalam memberikan teguran

Tabel. 33
Pendapat Responden Tentang Tegas Dalam Memberikan Teguran

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	24%
Setuju	4	61	244	76%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	339	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar (24%) dan yang menjawab setuju sebanyak 61

orang dengan presentase sebesar (76%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 76%, dengan pernyataan "Tegas dalam memberikan teguran". Ini artinya atasan selalu tegas dalam memberikan teguran.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Ketegasan", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.28 tentang pernyataan "Tegas dalam mengambil keputusan". dengan skor total sebesar 353. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.26 tentang pernyataan "Konsisten dalam memberikan peraturan" dengan skor total sebesar 335.

➤ Hubungan kemanusiaan

25. Keharmonisan hubungan

Tabel. 34
Pendapat Responden Tentang Keharmonisan Hubungan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35%
Setuju	4	52	208	65%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	348	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar (35%) dan yang menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan presentase sebesar (65%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 65%, dengan pernyataan "Keharmonisan hubungan". Ini artinya keharmonisan hubungan antar responden baik.

26. Mampu bekerja sama dengan baik

Tabel. 35
Pendapat Responden Tentang Mampu Bekerja Sama Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	39%
Setuju	4	49	196	61%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	351	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar (39%) dan yang menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan presentase sebesar (61%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 61%, dengan pernyataan "Mampu bekerja sama dengan baik". Ini artinya selama bekerja responden selalu bekerja sama dengan baik.

27. Membantu satu sama lain

Tabel. 36
Pendapat Responden Tentang Membantu Satu Sama Lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	44%
Setuju	4	45	180	56%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	355	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

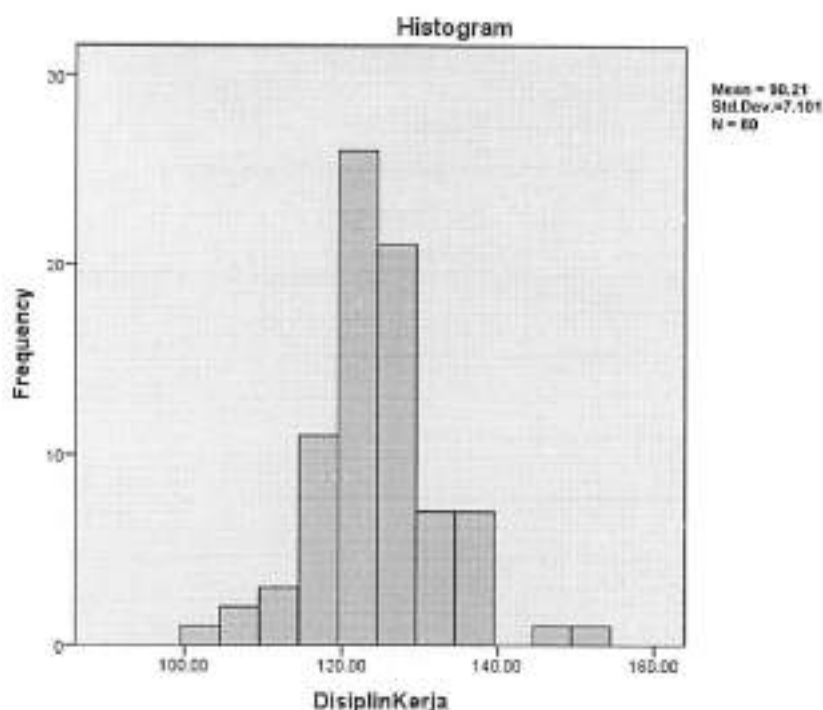
Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar (44%) dan yang menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar (56%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 56%, dengan pernyataan "Membantu satu sama lain". Ini artinya setiap responden selalu membantu satu sama lain dalam pekerjaan.

Berdasarkan 3 pernyataan diatas dari indikator "Hubungan Kemanusiaan", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.32 tentang pernyataan "Membantu satu sama lain", dengan skor total sebesar 355. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.30 tentang pernyataan "Keharmonisan Hubungan" dengan skor total sebesar 348.

Tabel. 4.33
Analisa hasil distribusi frekuensi

Statistics		
DisiplinKerja		
N	Valid	80
	Missing	0
Mean		90.21
Std. Error of Mean		.905
Median		123.00
Mode		123.00
Std. Deviation		7.101
Variance		65.6
Skewness		.451
Std. Error of Skewness		.269
Kurtosis		1.877
Std. Error of Kurtosis		.532
Range		51
Minimum		102
Maximum		153
Sum		9936

HISTOGRAM



Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variabel disiplin kerja (X):

$$\text{Skor Teoritik: } X = \frac{1 \cdot 28 + 5(28)}{2} = 84$$

Maka skor empirik sebesar 90,21 sementara skor teoritik sebesar 84, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) yaitu ($90,21 > 84$) artinya relatif baik.

4.3.2. Kinerja Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)

Berdasarkan hasil responden diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda yang diperoleh dari hasil kuesioner yang di sebarakan kepada responden melalui tabel berikut:

➤ **Ketelitian / keakuratan**

1. Konsisten mencapai hasil tanpa kesalahan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan

Tabel 39
Pendapat Responden Tentang karyawan Konsisten Mencapai Hasil Tanpa Kesalahan Dan Hasilnya Dapat Dipertanggung Jawabkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	19%
Setuju	4	45	180	56%
Kurang Setuju	3	20	60	25%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	315	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar (19%) yang menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar (56%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar (25%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 56%, dengan pernyataan "Konsisten mencapai hasil tanpa kesalahan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan". Ini artinya rata-rata responden setuju dengan pernyataan tersebut, tetapi ada juga sebagian responden yang menjawab kurang setuju, mungkin ini dikarenakan masing-masing responden mempunyai kemampuan bekerja yang berbeda-beda

2. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal

Tabel 40
Pendapat Responden Tentang karyawan Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan Agar Mencapai Hasil Yang Optimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31%
Setuju	4	55	220	69%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	345	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar (31%) dan yang menjawab setuju sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar (69%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 69%, dengan pernyataan "Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar dapat mencapai hasil yang optimal". Ini artinya kebanyakan responden setuju dan menyadari bahwa jika ingin menghasilkan pekerjaan yang optimal maka mereka harus berhati-hati dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Memeriksa kembali pekerjaan yang sudah di kerjakan

Tabel. 41
Pendapat Responden Tentang Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaan Yang Sudah di Kerjakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	49%
Setuju	4	41	164	51%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	359	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar (49%) dan yang menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar (51%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 51%, dengan pernyataan "Memeriksa kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan". Ini artinya karyawan setuju agar dapat menghindari kesalahan atau kelalaian dalam pekerjaan yang sudah dikerjakan

Berdasarkan 3 pernyataan diatas dari indikator "Ketelitian / Keakuratan", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.46 tentang pernyataan "Karyawan memeriksa kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan", dengan skor total sebesar 359. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.44 tentang pernyataan "Konsisten mencapai hasil tanpa kesalahan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan" dengan skor total sebesar 315.

➤ **Kuantitas**

4. Memberikan kontribusi yang baik

Tabel. 42
Pendapat Responden Tentang Karyawan Memberikan Kontribusi Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	40%
Setuju	4	48	192	60%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	352	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan presentase sebesar (40%) dan yang menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase sebesar (60%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 56%, dengan pernyataan "Memberikan kontribusi yang baik". Ini artinya responden setuju dan selalu memberikan kontribusi yang baik terhadap pekerjaannya.

5. Memberikan pemasukan bagi perusahaan

Tabel. 43
Pendapat Responden Tentang Karyawan Memberikan Pemasukan Bagi Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21%
Setuju	4	63	252	79%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	337	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar (21%) dan yang menjawab setuju sebanyak 63 orang dengan presentase sebesar (79%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 79%, dengan pernyataan "Memberikan pemasukan bagi perusahaan". Ini artinya responden setuju memberikan pemasukan bagi perusahaan.

6. Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan

Tabel. 44
Pendapat Responden Tentang Karyawan Berusaha Memberikan Yang Terbaik Untuk Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25%
Setuju	4	60	240	75%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	340	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar (25%) dan yang menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan presentase sebesar (75%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 75%, dengan pernyataan "Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan". Ini artinya responden selalu berusaha memberikan.

Berdasarkan 3 pernyataan diatas dari indikator "Kuantitas", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.47 tentang pernyataan "Memberikan kontribusi yang baik", dengan skor total sebesar 352. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.48 tentang pernyataan "Memberikan pemasukan bagi perusahaan" dengan skor total sebesar 337.

➤ **Loyalitas**

7. Selalu bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas perusahaan

Tabel. 45
Pendapat Responden Tentang Karyawan Selalu Bersedia Meluangkan Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	26%
Setuju	4	59	236	74%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	341	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar (26%) dan yang menjawab setuju sebanyak 59 orang dengan presentase sebesar (74%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 74%, dengan pernyataan "Selalu bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas perusahaan". Ini artinya responden setuju dan selalu bersedia meluangkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

8. Meluangkan waktu di luar jam kerja apabila ada pekerjaan yang belum di selesaikan

Tabel. 46
Pendapat Responden Tentang Karyawan Meluangkan Waktu Diluar Jam Kerja Apabila Ada Pekerjaan Yang Belum Di Selesaikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	14%
Setuju	4	44	176	55%
Kurang Setuju	3	25	75	31%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	306	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar (14%) yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar (55%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar (31%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 55%, dengan pernyataan "Meluangkan waktu diluar jam kerja apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan". Ini artinya rata-rata responden setuju apabila mereka meluangkan waktunya diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, tetapi ada juga karyawan yang kurang setuju apabila mereka meluangkan waktunya diluar jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

9. Sering bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas

Tabel. 47
Pendapat Responden Tentang Karyawan sering Bersedia Meluangkan Waktu Untuk Menyelesaikan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21%
Setuju	4	46	184	58%
Kurang Setuju	3	17	51	21%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	320	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar (21%) yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar (58%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar (21%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 58%, dengan pernyataan "Sering bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas". Ini artinya responden setuju meluangkan waktunya untuk pekerjaan, tetapi ada juga responden yang menjawab kurang setuju tentang pernyataan tersebut.

10. Siap lembur jika pekerjaan belum selesai

Tabel. 48
Pendapat Responden Tentang Karyawan Siap Lembur Jika Pekerjaan Belum Selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	8	40	10%
Setuju	4	69	276	86%
Kurang Setuju	3	3	9	4%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		80	325	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan presentase sebesar (10%) yang menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan presentase sebesar (86%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar (4%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 66%, dengan pernyataan "Siap lembur jika pekerjaan belum selesai". Ini artinya kebanyakan responden bersedia lembur jika pekerjaannya belum selesai.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Loyalitas", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.50 tentang pernyataan "Selalu bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas perusahaan", dengan skor total sebesar 341. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.51 tentang pernyataan "meluangkan waktu diluar jam kerja apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan" dengan skor total sebesar 306.

➤ **Kerja Sama**

11. Mampu bekerja sama dengan atasan

Tabel. 49
Pendapat Responden Tentang Karyawan Mampu Bekerja Sama Dengan Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	34	170	43%
Setuju	4	46	184	57%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	354	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan presentase sebesar (43%) dan yang menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar (57%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 57%, dengan pernyataan "Mampu bekerja sama cngan atasan". Ini artinya karyawan dan atasan mempunyai kerja sama yang baik.

12. Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya

Tabel. 50
Pendapat Responden Tentang Karyawan Memberikan Bantuan Kepada Teman Yang Mengalami Kesulitan Dan Sebaliknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	55%
Setuju	4	36	144	45%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	364	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar (55%) dan yang menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar (45%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Sangat Setuju" yaitu sebesar 55%, dengan pernyataan

"Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya". Ini artinya responden sangat peduli terhadap temannya yang sedang mengalami kesulitan.

13. Interaksi antar karyawan yang baik

Tabel. 51
Pendapat Responden Tentang Interaksi Karyawan Yang Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	62%
Setuju	4	30	120	38%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	370	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar (62%) dan yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar (38%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Sangat Setuju" yaitu sebesar 62%, dengan pernyataan "Interaksi karyawan yang baik". Ini artinya komunikasi antar responden sangat bagus dan mampu berinteraksi dengan baik.

14. Bekerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas

Tabel. 52
Pendapat Responden Tentang Karyawan Bekerja Sama Antar Karyawan Dalam Menjalankan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	59%
Setuju	4	33	132	41%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	367	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar (59%) dan yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar (41%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi

responden menjawab "Sangat Setuju" yaitu sebesar 59%, dengan pernyataan "Bekerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas". Ini artinya setiap responden mampu bekerja sama dengan baik dalam menjalankan tugasnya agar mendapatkan hasil yang optimal.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Kerja Sama", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.56 tentang pernyataan "Interaksi karyawan yang baik", dengan skor total sebesar 370. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.54 tentang pernyataan "Mampu bekerja sama dengan atasan" dengan skor total sebesar 354.

➤ Disiplin

15. Datang tepat waktu

Tabel. 53
Pendapat Responden Tentang Karyawan Datang Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	22%
Setuju	4	62	248	78%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	338	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar (22%) dan yang menjawab setuju sebanyak 62 orang dengan presentase sebesar (78%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 78%, dengan pernyataan "Datang tepat waktu". Ini artinya responden selalu datang tepat waktu.

16. Pulang tepat waktu

Tabel. 54
Pendapat Responden Tentang Karyawan Pulang Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	75	375	94%
Setuju	4	5	20	6%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	395	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 75 orang dengan presentase sebesar (94%) dan yang menjawab setuju sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar (6%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Sangat Setuju" yaitu sebesar 94%, dengan pernyataan "Pulang tepat waktu". Ini artinya respnden sangat setuju apabila pulang tepat pada waktunya.

17. Menyelesaikan tugas sesuai standar

Tabel. 55
Pendapat Responden Tentang Karyawan Menyelesaikan Tugas Sesuai Standar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	21%
Setuju	4	63	252	79%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	337	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar (21%) dan yang menjawab setuju sebanyak 63 orang dengan presentase sebesar (79%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 79%, dengan pernyataan

“Menyelesaikan tugas sesuai standar”. Ini artinya selama ini responden selalu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar.

18. Tidak meninggalkan ruangan tanpa seizin atasan

Tabel. 56
Pendapat Responden Tentang Karyawan Tidak Meninggalkan Ruangan Tanpa Seizin Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	16%
Setuju	4	67	268	84%
Ragu-Ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	333	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar (16%) dan yang menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan presentase sebesar (84%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab “Setuju” yaitu sebesar 84%, dengan pernyataan “Tidak meninggalkan ruangan tanpa seizin atasan”. Ini artinya responden selalu meminta izin jika ada keperluan di jam kerjanya.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator “Disiplin”, yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.59 tentang pernyataan “Pulang tepat waktu”, dengan skor total sebesar 395. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.61 tentang pernyataan “Tidak meninggalkan ruangan tanpa seizin atasan” dengan skor total sebesar 333.

➤ **Inisiatif**

19. Sangat mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan

Tabel 57
Pendapat Responden Tentang Karyawan Sangat Mampu Menemukan Cara Dan Metode Baru Untuk Menyelesaikan Tugas Tanpa Arahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	75	300	94%
Ragu-Ragu	3	5	15	6%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	315	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab setuju sebanyak 75 orang dengan presentase sebesar (94%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar (6%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 94%, dengan pernyataan "Sangat mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan". Ini artinya responden setuju dengan pernyataan tersebut meskipun ada juga responden yang menjawab kurang setuju.

20. Mampu mengemukakan gagasan atau ide baru dengan arahan sekedarnya dalam menyelesaikan tugas

Tabel 58
Pendapat Responden Tentang Karyawan Mampu Mengemukakan Gagasan Atau Ide Baru Dengan Arahan Sekedarnya Dalam Menyelesaikan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	80	320	100%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	320	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab setuju sebanyak 80 orang dengan presentase sebesar (100%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 100%, dengan pernyataan "Mampu mengemukakan gagasan atau ide baru dengan arahan sekedarnya dalam menyelesaikan tugas". Ini artinya semua responden setuju dengan pernyataan tersebut.

21. Cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya

Tabel. 59
Pendapat Responden Tentang Karyawan Cukup Berupaya Menemukan Ide Baru Dengan Petunjuk Dalam Menyelesaikan Tugasnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	3%
Setuju	4	78	312	97%
Ragu-Ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	322	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar (3%) dan yang menjawab setuju sebanyak 78 orang dengan presentase sebesar (97%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 97%, dengan pernyataan "Cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya". Ini artinya responden selalu berupaya menemukan ide-ide baru untuk perusahaan.

22. Memberikan ide yang menguntungkan bagi perusahaan

Tabel. 60
Pendapat Responden Tentang Karyawan Memberikan Ide Yang Menguntungkan Bagi Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	80	320	100%
Ragu-Ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	320	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab setuju sebanyak 80 orang dengan presentase sebesar (100%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 100%, dengan pernyataan "Karyawan memberikan ide yang menguntungkan bagi perusahaan". Ini artinya semua responden selalu berusaha memberikan ide yang menguntungkan untuk perusahaan.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Inisiatif", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.64 tentang pernyataan "Cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya", dengan skor total sebesar 322. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.62 tentang pernyataan "Sangat mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan "dengan skor total sebesar 315.

➤ Tanggung Jawab

23. Bertanggung jawab atas semua kegiatan

Tabel. 61
Pendapat Responden Tentang Karyawan Bertanggung Jawab Atas
Semua Kegiatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	9%
Setuju	4	73	292	91%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	327	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar (9%) dan yang menjawab setuju sebanyak 73 orang dengan presentase sebesar (91%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 91%, dengan pernyataan "Bertanggung jawab atas semua kegiatan". Ini artinya responden mampu mempertanggung jawabkan atas semua kegiatan.

24. Siap terhadap target yang di berikan

Tabel 62
Pendapat Responden Tentang Karyawan Siap Terhadap Target Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	4%
Setuju	4	75	300	93%
Ragu-Ragu	3	2	6	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	321	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar (4%) yang menjawab setuju sebanyak 75 orang dengan presentase sebesar (93%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar (3%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 93%, dengan pernyataan "Siap terhadap target yang diberikan". Ini artinya responden siap menerima target yang diberikan oleh perusahaan.

25. Siap menerima sanksi

Tabel 63
Pendapat Responden Tentang Karyawan Siap Menerima Sanksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	74	296	93%
Kurang Setuju	3	6	18	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	314	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan presentase sebesar (93%) dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan presentase sebesar (7%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 93%, dengan pernyataan "Siap menerima sanksi". Ini artinya responden siap menerima sanksi jika membuat kesalahan pada pekerjaannya.

26. Bertanggung jawab terhadap tugas yang di berikan

Tabel. 64
Pendapat Responden Tentang Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap
Tugas Yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	80	320	100%
Kurang Setuju	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		80	320	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2017

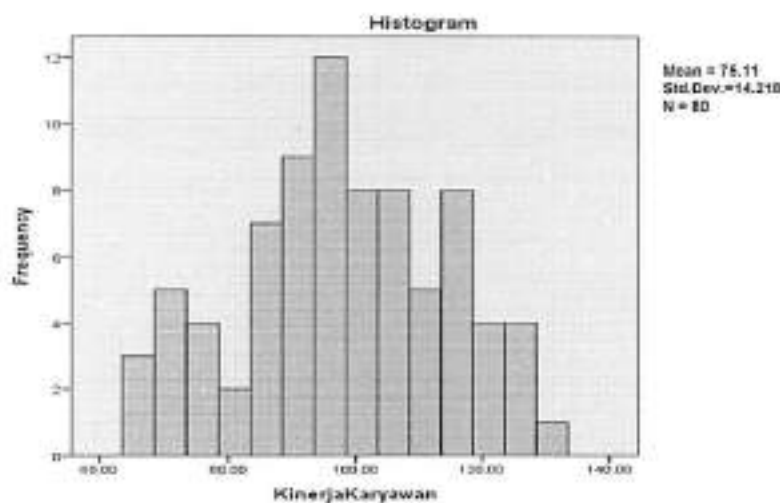
Berdasarkan tabel diatas maka responden yang menjawab setuju sebanyak 80 orang dengan presentase sebesar (100%). Dari pernyataan diatas yang paling tertinggi responden menjawab "Setuju" yaitu sebesar 100%, dengan pernyataan "Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan". Ini artinya semua responden setuju dan selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Berdasarkan 4 pernyataan diatas dari indikator "Tanggung Jawab", yang paling dominan nilai terbesarnya yaitu terdapat pada tabel 4.66 tentang pernyataan "Bertanggung jawab atas semua kegiatan", dengan skor total sebesar 327. Sedangkan nilai yang terkecil terdapat pada tabel 4.68 tentang pernyataan "Siap menerima sanksi" dengan skor total sebesar 314.

Tabel. 4.70
Analisa hasil distribusi frekuensi
Statistics
Kinerja Karyawan

N	Valid	80
	Missing	0
Mean		75.11
Std. Error of Mean		1.815
Median		98.00
Mode		101
Std. Deviation		14.218
Variance		263.5
Skewness		-.138
Std. Error of Skewness		.269
Kurtosis		-.701
Std. Error of Kurtosis		.532
Range		63
Minimum		66
Maximum		129
Sum		7859

HISTOGRAM



Perbandingan skor teoritik dan skor empirik pada variable kinerja karyawan (Y):

$$\text{Skor Teoritik : } Y = \frac{1 \cdot 26 + 5(26)}{2} = 78$$

Maka skor empirik sebesar 75,11 sementara skor teoritik sebesar 78, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($75,11 < 78$) artinya kurang baik.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)

1. Analisis Koefisien Korelasi *product moment*

Berikut ini akan dilakukan analisis koefisien korelasi *product moment* untuk mengetahui keeratan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

Tabel. 4.71
Korelasi Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Analisis Koefisien Korelasi *product moment* (SPSS 22)

Correlations			
		DisiplinKerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *person product moment* adalah $r = 0,586$. Artinya, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang cukup tinggi.

Nilai Interval Koefisien

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0,80 - 1,00		Sangat Tinggi
0,60 - 0,779		Tinggi
0,40 - 0,599	0,586%	Cukup Tinggi
0,20 - 0,399		Kurang
0,00 - 0,119		Sangat Kurang

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,586$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,586^2 \times 100\% \\ KD &= 34,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 34,33%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 34,33%, sedangkan sisanya 65,67% di jelaskan oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a. Hipotesis Statistik

$H_0: = 0$: tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

$H_a: > 0$: terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung digunakan rumus sebagai berikut:

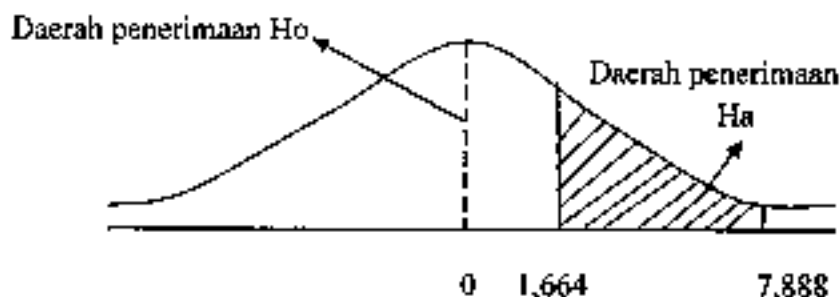
$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{0,586\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,586^2}} \\ &= \frac{5,175}{0,656} \end{aligned}$$

$$t_{hitung} = 7,888$$

c. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df=n-2$ atau $80-2 = 78$, maka dapat diperoleh t tabel 1,664.

d. Kurva



Gambar 4.5
Kurva Uji Hipotesis

e. Kesimpulan

Nilai t hitung $>$ t tabel ($7,888 > 1,664$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diketahui secara umum bahwa disiplin kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 90.21 sementara skor teoritik 84, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel disiplin kerja yaitu ($90.21 > 84$) artinya relatif baik.
2. Diketahui bahwa penelitian kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA) kurang baik. Hal ini diketahui berdasarkan nilai skor empirik sebesar 75.11 sementara skor teoritik 78, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja karyawan yaitu ($75.11 > 78$) artinya relative kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA), hal ini dapat dilihat dari hasil analisis sebagai berikut:
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *product moment* diperoleh $r = 0,586$ artinya bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan cukup tinggi.
 - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($7,888 > 1,664$) artinya H_0 diterima H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif, yaitu jika disiplin kerja berjalan dengan baik maka kinerja karyawan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna, bisa menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja agar lebih di tingkatkan lagi, disarankan ada satu indikator yang harus diperhatikan yaitu faktor pengawasan yang ketat dari pernyataan "Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan". Berdasarkan dari hasil kuesioner penelitian tersebut pihak perusahaan sebaiknya terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan perusahaan agar lebih meningkatkan kuantitas & kualitas, lebih mampu memberikan keterampilan kerja dan mampu bekerja sama dengan karyawan yang lain, mampu berintegritas dan bertanggung jawab dengan baik, disiplin dan lebih produktif dalam melaksanakan

pekerjaannya, maka disarankan agar perusahaan melakukan berbagai upaya pembinaan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Adanya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka disarankan agar perusahaan terus mengawasi pekerjaan karyawan dengan teliti dan memberikan tindakan yang tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Amstrong. Michael. 2007. *Human Resource Management Praticce*. <http://oktato.econ.unideb.hu> (Diakses 12 Desember 2014).
- Byars, I. Lloyd. 1984. *Human Resource and Personnel Management*. Printed in the United States of America.
- Davis, Keith. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 7, Jakarta: Erlangga.
- Dominikus Dollet Unardjan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Universitas Atma Jaya. Jakarta.
- Edy Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Keccana Prenada Media Group. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Medina, G Roberto. 2006. *Personnel und Human Resource Management*. Rex Book Storc, INC.
- Ma'ruf Abdullah, 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jakarta.
- Suwatno, dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Simson. Rae, 2011. *Human Resource Management*. <http://www.amazon.com/> (Diakses 5 April 2015).
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Renaka Cipta. Jakarta.

T. Hani Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. FE UGM, Yogyakarta.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Bandung.

Wirawan Bangun. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Bandung.

Penelitian Sebelumnya

Tita Rosita (2009). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Cabang Jl. Dr. Setiabudi Bandung*. Universitas Gunadarma (Di Unduh Pada Tanggal 10 September 2016)

Fudin Zainal Abidin (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Universitas Winaya Mukti Bandung. (Di unduh Pada Tanggal 10 September 2016)

LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN

NO. :/PT.RUMA JKT/IX/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sri Wijayanti, S.I. Kom.

Jabatan : Human Resource Development

Dengan ini menerangkan bahwa yang bersangkutan di bawah ini :

Nama : Siti Anisa Isnaeni

NPM : 021113550

Universitas : UNPAK (Universitas Pakuan Siliwangi Bogor)

Telah melaksanakan kegiatan Magang & Riset di PT. Rekan Usaha Mikro Anda (RUMA)

Masa Magang /Riset : 01 Agustus 2016 s/d 31 Agustus 2016

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 02 September 2016

PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA
(RUMA)



(Sri Wijayanti, S.I. Kom.)

Human Resource Development

KUESIONER PENELITIAN

A. Data Responden

Sebelum menjawab dalam pertanyaan dalam kuesioner ini mohon saudara maengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang diberikan akan diperlukan secara rahasia).

Lingkari untuk jawaban pilihan saudara

- a. Jenis kelamin : 1. Pria 2. Wanita
- b. Usia : 1. <20 thn 2. 20-25 thn 3. 26-35 thn
4. 36-45 thn 5. >55 thn
- c. pendidikan Terakhir : 1. SD 2. SMP 3. SMA
4. D1-D3 5. S1 6. S2-S3
- d. Lama Kerja : 1. <1 thn 2. 1-2 thn 3. 2-3 thn
4. 3-5 thn 5. >5 thn

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Dari daftar pernyataan yang ada dikelompokan dari 2 (dua) bagian utama indikator pengukuran disiplin variabel "X" dan pengukuran kinerja "Y" (lihat tabel).
2. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
3. Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia.

Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pernyataan

4. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada skala likert, yaitu :
 - ✓ Sangat setuju (SS) = 5
 - ✓ Setuju (S) = 4
 - ✓ Kurang setuju (KS) = 3
 - ✓ Tidak Setuju (S) = 2
 - ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan sesubjektif mungkin.

Pernyataan Mengenai Disiplin "Variabel X"

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
			S	SS	KS	TS	STS
1.	Tujuan dan kemampuan	1. Kejelasan tujuan					
		2. Beban kerja					
		3. Kemampuan bekerja					
		4. Kemampuan mencapai target					
2.	Teladan pimpinan	5. Memberikan contoh yang baik					
		6. Bijaksana dalam memimpin					
		7. Sangat besar perhatiannya kepada karyawan yang berprestasi					
		8. Peduli terhadap karyawan yang sedang kesulitan					
3.	Balas jasa	9. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan .					
		10. Memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi					
		11. Memberikan bonus pada akhir tahun.					
		12. Memberikan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan					
4.	Keadilan	13. Adanya persamaan hak dan kewajiban.					
		14. Tidak membeda-bedakan antara satu dengan yang lainnya.					
		15. Bersikap seadil-adilnya					
		16. Memberikan sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan					
5.	Waskat	17. Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan					
		18. Memberikan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi					
		19. Memberikan perhatian kepada karyawan					
		20. Mengawasi dengan teliti pekerjaan karyawan.					
6.	Sanksi hukuman	21. Memberikan teguran.					
		22. Memberikan surat peringatan (SP)					

		23. Memberhentikan jika melakukan kesalahan yang sangat fatal.					
		24. Memberikan hukuman yang sesuai dengan perbuatan					
7.	Ketegasan	25. Konsisten dalam memberikan peraturan.					
		26. Mengambil tindakan jika ada yang melanggar aturan					
		27. Tegas dalam mengambil keputusan.					
		28. Tegas dalam memberikan teguran					
8.	Hubungan kemanusiaan	29. Keharmonisan hubungan.					
		30. Mampu bekerja sama dengan baik.					
		31. Menanamkan sikap peduli terhadap orang lain.					
		32. Membantu satu sama lain					

II. Pernyataan Mengenai Kinerja "Variabel Y"

No	Indikator	Pernyataan	Pilihan Jawaban *)				
			S	SS	KS	TS	STS
1.	Ketelitian / keakuratan	1. Konsisten mencapai hasil tanpa kesalahan dan hasilnya dapat dipertanggung jawabkan					
		2. Dapat mempertahankan konsistensi hasilnya hampir tidak pernah membuat kesalahan					
		3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal					
		4. Memeriksa kembali kerjaan yang sudah dikerjakan					
2.	Kuantitas	5. Memberikan kontribusi yang baik.					
		6. Target selalu tercapai.					
		7. Memberikan pemasukan bagi perusahaan.					
		8. Berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan					
3.	Loyalitas	9. Selalu bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas perusahaan					
		10. Meluangkan waktu diluar jadwal kerja apabila ada pekerjaan yang belum diselesaikan					
		11. Sering bersedia meluangkan waktu untuk menyelesaikan tugas.					
		12. Siap lembur jika pekerjaan belum selesai					
4.	Kerja Sama	13. Mampu bekerja sama dengan atasan.					
		14. Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya.					
		15. Interaksi antar karyawan yang					

		baik.					
		16. Bekerja sama antar karyawan dalam menjalankan tugas					
5.	Disiplin	17. Datang tepat waktu.					
		18. Pulang tepat waktu.					
		19. Menyelesaikan tugas sesuai standar.					
		20. Tidak meninggalkan ruangan tanpa seijin atasan					
6.	Inisiatif	21. Sangat mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan.					
		22. Mampu mengemukakan gagasan atau ide baru dengan arahan sekadarnya dalam menyelesaikan tugas					
		23. Cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya.					
		24. Memberikan ide yang menguntungkan bagi perusahaan					
7.	Tanggung Jawab	25. Bertanggung jawab atas semua kegiatan.					
		26. Siap terhadap target yang diberikan.					
		27. Siap menerima sanksi.					
		28. Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.					

variedad X Disepelin Kevia

rep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Ambto	
1	4	4	4	4	5	1	4	4	4	3	4	4	3	5	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	126		
2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	124		
3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	112		
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	119		
5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	106		
6	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	4	122		
7	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	118	
8	4	2	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	126	
9	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	5	3	125	
11	5	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	117	
12	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	4	4	124	
13	3	4	4	4	2	3	5	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	115	
14	4	3	4	4	3	3	4	2	5	2	4	4	3	3	2	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	115	
15	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	115	
16	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	114	
17	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	127	
19	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	120
20	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121
21	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	110
25	4	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	121
26	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	120
27	2	4	3	3	4	2	2	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
28	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
29	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
30	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117
31	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
Total	107	103	110	111	124	111	108	106	106	104	110	118	111	124	107	106	104	110	118	104	110	118	104	107	106	124	106	112	116	124	118	118	3578	

varianbel V Kriteria Karyawati

noep	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
1	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	110	
2	3	4	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	107	
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	102	
4	4	3	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	95	
5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	102	
6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	99	
7	2	3	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	3	5	4	4	2	5	3	4	4	2	3	5	2	5	3	100	
8	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	99	
9	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	102	
10	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	107	
11	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	98	
12	3	3	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	98	
13	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	102	
14	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	111	
15	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	112
16	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	99	
17	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	98	
18	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	108	
19	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	103	
20	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	
22	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	
23	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	90	
24	3	4	3	4	3	5	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	102	
25	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	102	
26	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	102	
27	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	2	97	
28	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	98	
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	104	
30	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	108	
Total	113	111	109	111	111	111	108	107	106	105	111	111	113	111	109	111	111	111	108	105	111	111	113	111	109	111	108	105	3072	

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS
Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja	Item 1	0,952	0,950	Reliabel
	Item 2	0,952	0,952	Reliabel
	Item 3	0,952	0,948	Reliabel
	Item 4	0,952	0,952	Reliabel
	Item 5	0,952	0,944	Reliabel
	Item 6	0,952	0,950	Reliabel
	Item 7	0,952	0,933	Reliabel
	Item 8	0,952	0,974	Reliabel
	Item 9	0,952	0,987	Reliabel
	Item 10	0,952	0,935	Reliabel
	Item 11	0,952	0,987	Reliabel
	Item 12	0,952	0,989	Reliabel
	Item 13	0,952	0,979	Reliabel
	Item 14	0,952	0,954	Reliabel
	Item 15	0,952	0,945	Reliabel
	Item 16	0,952	0,920	Reliabel
	Item 17	0,952	0,942	Reliabel
	Item 18	0,952	0,913	Reliabel
	Item 19	0,952	0,951	Reliabel
	Item 20	0,952	0,991	Reliabel
	Item 21	0,952	0,901	Reliabel
	Item 22	0,952	0,963	Reliabel
	Item 23	0,952	0,943	Reliabel
	Item 24	0,952	0,422	Reliabel
	Item 25	0,952	0,911	Reliabel
	Item 26	0,952	0,942	Reliabel
	Item 27	0,952	0,959	Reliabel
	Item 28	0,952	0,973	Reliabel

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS
Item-Total Statistik

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alfa	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,932	0,974	Reliabel
	Item 2	0,932	0,987	Reliabel
	Item 3	0,932	0,935	Reliabel
	Item 4	0,932	0,987	Reliabel
	Item 5	0,932	0,989	Reliabel
	Item 6	0,932	0,950	Reliabel
	Item 7	0,932	0,920	Reliabel
	Item 8	0,932	0,952	Reliabel
	Item 9	0,932	0,948	Reliabel
	Item 10	0,932	0,948	Reliabel
	Item 11	0,932	0,948	Reliabel
	Item 12	0,932	0,948	Reliabel
	Item 13	0,932	0,948	Reliabel
	Item 14	0,932	0,948	Reliabel
	Item 15	0,932	0,945	Reliabel
	Item 16	0,932	0,920	Reliabel
	Item 17	0,932	0,952	Reliabel
	Item 18	0,932	0,948	Reliabel
	Item 19	0,932	0,952	Reliabel
	Item 20	0,932	0,944	Reliabel
	Item 21	0,932	0,950	Reliabel
	Item 22	0,932	0,954	Reliabel
	Item 23	0,932	0,945	Reliabel
	Item 24	0,932	0,920	Reliabel
	Item 25	0,932	0,952	Reliabel
	Item 26	0,932	0,948	Reliabel

variabel X Diagram Keya

resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	Jumlah			
1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	176			
2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	5	4	5	4	5	4	2	5	116				
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	2	5	4	3	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	156			
4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	120			
5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	2	5	4	2	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	121			
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	136			
7	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	123		
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	129		
9	3	4	5	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	118		
10	3	5	5	5	4	4	2	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	126		
11	5	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	122		
12	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	2	4	5	5	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	124		
13	4	4	4	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	109	
14	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	110
15	3	4	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	122	
16	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	122	
17	4	3	3	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	117	
18	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	120	
19	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	125	
20	4	2	5	4	2	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	136	
21	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	131	
22	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	
23	5	4	5	2	4	4	2	4	3	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	110
24	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	125	

	variabel Y Kinerja Karyawan																													
resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Jumlah	
1	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	3	3	5	3	5	3	4	106	
2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
3	2	4	5	5	2	5	4	4	2	3	2	5	4	2	2	5	4	3	2	5	4	2	2	5	2	5	4	3	97	
4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	
5	4	3	4	2	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	2	5	4	2	3	3	4	3	2	5	5	5	4	2	99	
6	4	3	5	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	3	5	3	5	2	117	
7	5	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	97
8	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	115	
9	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	94	
10	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	116	
11	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	103	
12	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	120	
13	2	4	5	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	66
14	4	3	5	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	75	
15	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	4	109	
16	2	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	89	
17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	98	
18	4	5	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	98	
19	3	5	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	117	
20	4	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	78	
21	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	121	
22	3	2	5	5	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	5	2	5	3	2	2	3	3	5	3	5	2	5	87	
23	2	4	2	3	2	5	5	2	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	113	

