

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT BINO MITRA SEJATI**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Milenia Dinda Syah Putri  
0211 18 029

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
DESEMBER 2023**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT BINO MITRA SEJATI**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok, Irawan S.E. M.E., Ph.D)

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

# HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BINO MITRA SEJATI


Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Rabu tanggal 27 Desember 2023

Milenia Dinda Syah Putri  
0211 18 029

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, SE., MM. CPHCM)



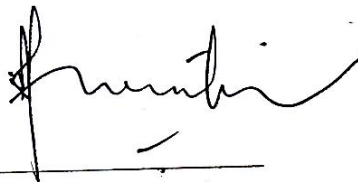
---

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



---

Anggota Komisi Pembimbing  
(Nina Sri Indrawati, SE., MM)



---

---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Milenia Dinda Syah Putri  
NPM : 021118029  
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten Hak Cipta dari produk skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

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

Dengan ini saya limpahkan Paten, Hak Cipta karya tulis saya kepada Universtas Pakuan.

Bogor, 27 Desember 2023



Milenia Dinda Syah Putri  
021118029

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2023  
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

MILENIA DINDA SYAH PUTRI, 021118029. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati. Di bawah bimbingan Ketua Komisi: ANGKA PRIATNA dan Anggota Komisi Pembimbing: NINA SRI INDRAWATI. 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan bagian logistik PT Bino Mitra Sejati dengan metode penelitian *explanatory survey*, metode penarikan sampel *non probability sampling* dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,832. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai kontribusi sebesar 69,22% terhadap variabel terikat (Y). Dan sisanya 30,78% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel kinerja karyawan pada penelitian ini, nilai  $t_{tabel}$  ( $5,085 > 2,048$ ) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu  $0,003 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati relatif cukup baik dimana skor rata-rata empirik sebesar 56,87 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, dimana skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai  $56,87 > 45$ .

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas nikmat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik. Penyusunan skripsi penelitian ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang tak henti dan tak bosan untuk selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Hari Gursida, SE., Ak., MM. Selaku Senat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Enok Rusmanah, SE., M.Acc. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Keuangan dan Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak, MM, CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Angka Priatna, SE., MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing pada penyusunan skripsi penelitian ini.
9. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan skripsi penelitian ini.
10. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha Beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
11. Seluruh karyawan PT Bino Mitra Sejati yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melaksanakan penelitiannya.

12. Teman-teman kelas A Manajemen angkatan 2018, Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik untuk penyusunan skripsi ini. Penulis berharap bahwa skripsi penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 27 Desember 2023

Milenia Dinda Syah Putri



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN SETELAH DISIDANGKAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	iv
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>PRAKATA</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah .....	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Kegunaan Penelitian .....	8
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Disiplin Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	13
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	14
2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja .....	15
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	16
2.3 Kinerja Karyawan .....	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	20

2.3.4	Dimensi Penilaian Kinerja Karyawan .....	22
2.3.5	Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.4	Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran .....	24
2.4.1	Penelitian Terdahulu .....	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	27
2.4.3	Hipotesis Penelitian.....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....	29
3.2.1	Objek Penelitian .....	29
3.2.2	Unit Analisis.....	29
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	29
3.3	Jenis Data dan Sumber Data Penelitian .....	29
3.3.1	Jenis Data Penelitian .....	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	30
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	30
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	31
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1	Data Primer .....	32
3.6.2	Data Sekunder .....	32
3.7	Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.7.1	Uji Validitas .....	34
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	34
3.7.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	34
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	37
3.8.1	Analisis Kuantitatif .....	37
3.8.2	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi.....	38
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi.....	39
3.8.5	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t.....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN</b>	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	41
4.1.1	Sejarah Singkat PT Bino Mitra Sejati .....	41
4.1.2	Visi dan Misi PT Bino Mitra Sejati .....	42
4.1.3	Struktur Organisasi PT Bino Mitra Sejati .....	42
4.2	Profil Responden .....	43
4.3	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	45
4.3.1	Analisis Deskriptif .....	45
4.3.1.1	Disiplin Kerja PT Bino Mitra Sejati .....	45
4.3.1.2	Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati.....	55

4.4	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati .....	63
4.4.1	Analisis Koefisien Korelasi <i>Product Moment Pearson</i> ...	64
4.4.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	64
4.4.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji T.....	64
4.5	Pembahasan .....	65
4.5.1	Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati.....	65
4.5.2	Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati.....	66
4.5.3	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati .....	67
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	
5.1	Simpulan .....	68
5.2	Saran .....	68
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran Karyawan PT Bino Mitra Sejati .....	2
Tabel 1.2 Pra Kuesioner Disiplin Kerja PT Bino Mitra Sejati. ....	4
Tabel 1.3 Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati tahun 2019-2021 .....	5
Tabel 1.4 Standar Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati tahun 2019-2021...	6
Tabel 1.5 Pra Kuesioner Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skala Interval Variabel X (Disiplin Kerja) .....	33
Tabel 3.3 Skala Interval Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	33
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Pada Uji Reliabilitas ( <i>Alpha Cronbach</i> ) .....	34
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	35
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	36
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	37
Tabel 3.9 Interpretasi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.10 Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Product Moment Pearson</i> .....	38
Tabel 4.1 Jabatan dan Uraian Tugas Pada PT Bino Mitra Sejati .....	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat Kehadiran Karyawan”...	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat Ketepatan Waktu Dalam Masuk dan Pulang Kerja” .....	45
Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat Komitmen Karyawan Untuk Selalu Berada Di Tempat Kerja Selama Jam Kerja.....	46
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Pekerjaan” .....	46
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Mengurangi Risiko Dalam Menjalankan Pekerjaan” .....	47
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Efektivitas dan Efisien Dalam Pemakaian Peralatan Kerja” .....	47
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Ketaatan Kerja” .....	48
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Kerja Karyawan Menanggung Beban” .....	48
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Karyawan Mematuhi Standar Operasional Prosedur” .....	49
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Melaksanakan Tata Tertib Dengan Patuh” .....	49
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Tingkat Melaksanakan Pekerjaan Dengan Lancar Sesuai Peraturan .....	50

Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai “Tingkat Kesadaran Karyawan Untuk Mentaati Peraturan.....	50
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai “Tingkat Kesopanan dan Keramahan Karyawan Dalam Bekerja .....	51
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai “Tingkat Kejujuran Dalam Bekerja” .....	51
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai “Tingkat Keramahan Karyawan Dalam Bekerja .....	52
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja .....	53
Tabel 4.19	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	54
Tabel 4.20	Kriteria Interpretasi Hasil .....	55
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai “Hasil Pekerjaan Meningkatkan Lebih Baik Dibandingkan Sebelumnya” .....	55
Tabel 4.22	Tanggapan responden mengenai “Standar Kuantitas Kerja yang ditetapkan Oleh Perusahaan Dapat dicapai Dengan Baik.....	56
Tabel 4.23	Tanggapan responden mengenai “Dapat Menyelesaikan Tugas yang Diberikan Sesuai Dengan Waktu yang Ditentukan Oleh Perusahaan” .....	56
Tabel 4.24	Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan yang ditugaskan Dapat terselesaikan Tanpa Adanya Perbaikan” .....	57
Tabel 4.25	Tanggapan responden mengenai “Menunjukkan kerapian dalam Bekerja” .....	57
Tabel 4.26	Tanggapan responden mengenai “Tingkat Pemahaman Terhadap Pekerjaan yang Diberikan” .....	58
Tabel 4.27	Tanggapan responden mengenai “Mampu Bekerja Dengan Cepat, Tepat Waktu dan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik” .....	58
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai “Melaksanakan Tugas Sesuai Intruksi dan Berinisiatif Serta Berhati-hati Dalam Bekerja” .....	59
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai “Tidak Menunda Pekerjaan” ....	59
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Tanggung Jawab yang Besar Terhadap Jabatan yang Diberikan” .....	60
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Tugas” .....	60
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai “Siap Menerima Sanksi Atas Tindakan Tindakan yang Dilakukan” .....	61
Tabel 4.33	Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	61
Tabel 4.34	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.35	Kriteria Interpretasi Hasil .....	63
Tabel 4.36	Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Product Moment Pearson</i> .....	64
Tabel 4.37	Interpretasi Koefisien Korelasi <i>Product Moment Pearson</i> .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Data Karyawan yang Izin Kerja.....	3
Gambar 1.2 Data Karyawan yang Terlambat Masuk Kerja.....	3
Gambar 1.3 Data Karyawan yang Mangkir .....	4
Gambar 1.4 Persentase Penilaian Karyawan PT Bino Mitra Sejati tahun 2019-2021 .....	5
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Statistik .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bino Mitra Sejati .....	42
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	43
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden .....	44
Gambar 4.5 Histogram Disiplin Kerja. ....	54
Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan .....	63
Gambar 4.7 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien dengan Uji T.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Coding Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X)
- Lampiran 3 : Coding Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
- Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 :  $R_{\text{tabel}}$
- Lampiran 7 :  $T_{\text{tabel}}$
- Lampiran 8 : Sertifikat Magang





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan, baik dalam instansi pemerintah maupun non pemerintah. Karena sumber daya manusia memiliki peran untuk mengelola manusia secara baik agar perusahaan dapat berjalan sesuai aturan yang ada dalam perusahaan. Peranan SDM ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan perusahaan, ilmu pengetahuan, dan teknologi dalam hal ini SDM memegang peranan yang sangat menentukan, karena bagaimana hebat dan canggih teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayanan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan tingkat efisien yang tinggi. Oleh karena itu, maka pemahaman dan pengembangan SDM dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik maka diperlukan sumber daya manusia yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam rangka mencapai tujuan. Karyawan akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Merupakan tugas seorang pemimpin untuk menerapkan disiplin kerja kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Untuk itu pemimpin harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Dengan disiplin dan kinerja yang tinggi, karyawan akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan rencana. Apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Disiplin merupakan suatu kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan. Dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sebagaimana kemampuan yang dimiliki manusia atau karyawan, namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang dilaksanakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan. Untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas perusahaan akan terlaksana dengan baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Jadi, disiplin kerja yang baik dan berkualitas merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian kedisiplinan merupakan dasar utama untuk menghasilkan prestasi kerja yang optimal, sehingga pada akhirnya tujuan yang telah ditetapkan semula dapat diwujudkan.

Kinerja merupakan hasil yang diberikan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok untuk menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas serta kualitas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diperlukan oleh suatu perusahaan. Agar kinerja dapat mencapai standar yang sudah ditentukan maka disiplin pada PT Bino Mitra Sejati harus lebih ditingkatkan. Karena sumber daya manusia yang disiplin merupakan modal utama untuk kemajuan perusahaan. Semakin baik disiplin kerja karyawannya, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

PT Bino Mitra Sejati adalah perusahaan manufaktur dalam bidang peralatan kantor yang memiliki lisensi untuk memproduksi peralatan kantor yang bermutu tinggi dengan merek Bantex. PT Bino Mitra Sejati menerapkan disiplin yang ketat seperti kehadiran tepat waktu, mengisi absensi, memakai peralatan kerja dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dengan maksud agar kinerja karyawan dapat optimal.

Pada kenyataannya semua itu tidak berjalan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Hasil observasi yang dilakukan penulis di lokasi penelitian masih adanya karyawan dimana setiap bulannya masih ada yang izin, yang datang terlambat dan karyawan yang mangkir. Berikut data tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Bino Mitra Sejati periode 2019-2021.

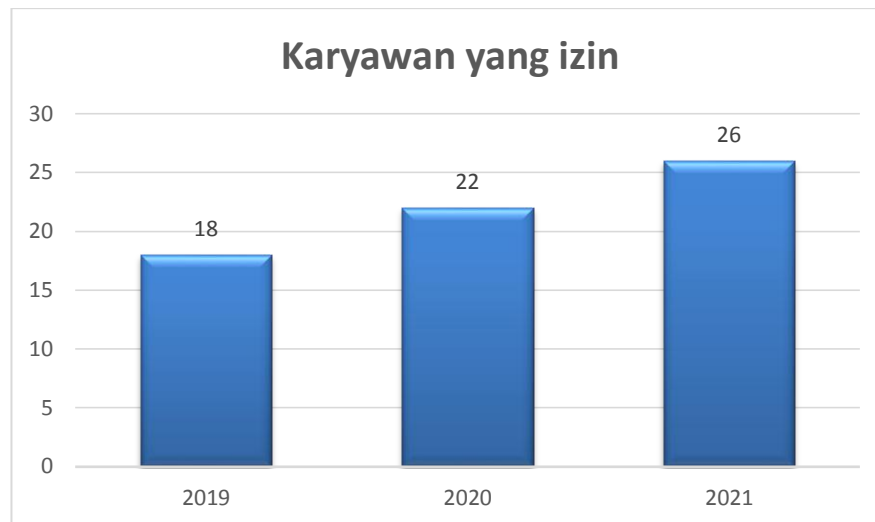
Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran PT Bino Mitra Sejati Periode 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang izin	Karyawan yang terlambat	Karyawan yang mangkir	Jumlah
2019	30	18	44	8	70
2020	30	22	52	8	82
2021	30	26	56	8	90

Sumber: PT Bino Mitra Sejati

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa data ketidakhadiran pada tahun 2019 karyawan yang izin sebanyak 18 orang, karyawan yang terlambat sebanyak 44 orang dan karyawan yang mangkir sebanyak 8 orang. Pada tahun 2020 karyawan yang izin sebanyak 22 orang, karyawan yang terlambat sebanyak 52 orang dan karyawan yang mangkir sebanyak 8 orang. Pada tahun 2021 karyawan yang izin sebanyak 26 orang, karyawan yang terlambat sebanyak 56 orang dan karyawan yang mangkir sebanyak 8 orang. Perusahaan memberikan toleransi cuti dan keterlambatan setiap bulannya guna menilai kedisiplinan keseluruhan karyawan ditoleransikan cuti sebanyak < 3 kali, ditoleransikan telat masuk jam kantor sebanyak <3 kali, setiap bulannya untuk keseluruhan karyawan PT Bino Mitra Sejati.

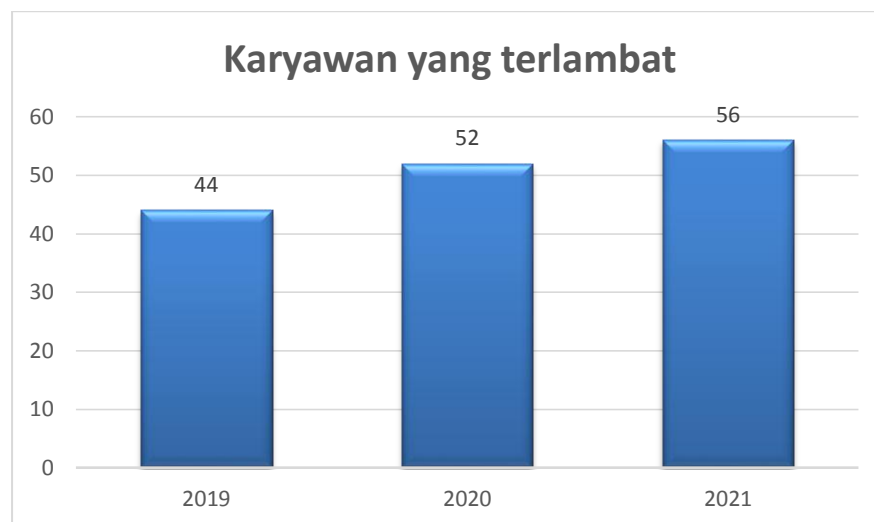
Adapun tingkat ketidakhadiran PT Bino Mitra Sejati pertahun sebagai berikut:



Sumber: PT Bino Mitra Sejati

Gambar 1.1 Data Karyawan yang izin kerja periode tahun 2019-2021

Berdasarkan gambar 1.1 dapat diketahui karyawan yang izin PT Bino Mitra Sejati pada tahun 2019 sebanyak 22 orang, pada tahun 2020 sebanyak 18 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 26 orang.



Sumber: PT Bino Mitra Sejati

Gambar 1.2 Data Karyawan yang terlambat masuk kerja periode 2019-2021

Berdasarkan gambar 1.2 dapat diketahui karyawan yang terlambat pada PT Bino Mitra Sejati pada tahun 2019 sebanyak 52 orang, pada tahun 2020 sebanyak 56 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 44 orang.



Sumber: PT Bino Mitra Sejati

Gambar 1.3 Data Karyawan yang mangkir kerja periode 2019-2021

Berdasarkan gambar 1.3 dapat diketahui karyawan yang mangkir pada PT Bino Mitra Sejati pada tahun 2019 sebanyak 8 orang, pada tahun 2020 sebanyak 8 orang dan pada tahun 2021 sebanyak 8 orang.

Tabel 1.2 Pra Kuesioner Disiplin Kerja PT Bino Mitra Sejati

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya selalu datang tepat waktu	3	30	7	70
2	Saya selalu bekerja dengan teliti	7	70	3	30
3	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	10	30	-	0
4	Saya dapat mematuhi segala peraturan perusahaan dengan baik	5	50	5	50
5	Saya selalu berpakaian rapi saat bekerja	10	30	-	0

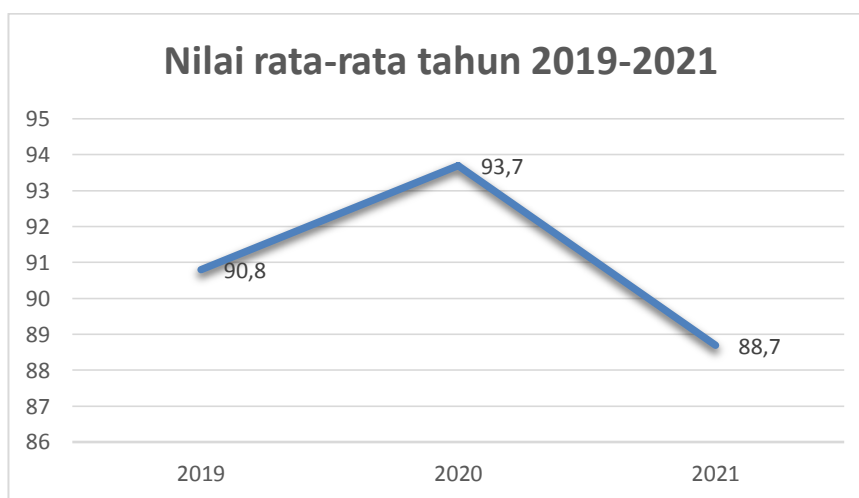
Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.2 hasil penelitian pra kuesioner pada disiplin kerja dari 30 responden dengan pertanyaan mengenai datang tepat waktu 30% karyawan menjawab setuju, dilanjut dengan pertanyaan mengenai bekerja dengan teliti menjawab 70% setuju dan 30% tidak setuju, yang artinya sebagian besar karyawan dapat bekerja dengan teliti. Kemudian dengan pertanyaan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur 30% karyawan menjawab setuju, selanjutnya dengan pertanyaan mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, karyawan menjawab 50% setuju dan 50% tidak setuju, yang artinya sebagian karyawan tidak bisa mematuhi peraturan perusahaan dengan baik dan 50% karyawan bisa mematuhi peraturan perusahaan dengan baik, kemudian diakhiri dengan pertanyaan selalu berpakaian rapi saat bekerja 30% karyawan menjawab setuju, yang artinya karyawan mampu berpakaian rapi saat bekerja.

Tabel 1.3 Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati tahun 2019-2021

No	Faktor Penilaian	Jumlah Karyawan	2019	2020	2021
1	Keterampilan	30	95 (sangat baik)	95 (sangat baik)	93 (cukup baik)
2	Kualitas	30	91 (cukup baik)	90 (cukup baik)	90 (cukup baik)
3	Kuantitas	30	95 (sangat baik)	94 (cukup baik)	91 (cukup baik)
4	Efektivitas	30	93 (cukup baik)	92 (cukup baik)	85 (baik)
5	Kerjasama	30	80 (kurang baik)	96 (sangat baik)	88 (baik)
6	Tanggung Jawab	30	92 (cukup baik)	97 (sangat baik)	84 (kurang baik)
7	Kemandirian	30	90 (cukup baik)	92 (cukup baik)	90 (cukup baik)
<b>Rata-rata/Tahun</b>			<b>90.8 (cukup baik)</b>	<b>93.7 (cukup baik)</b>	<b>88.7 (baik)</b>
<b>Rata-rata dalam 3 Tahun</b>			<b>91.0 (cukup baik)</b>		

Sumber: PT Bino Mitra Sejati



Gambar 1.4 Persentase Penilaian Karyawan PT Bino Mitra Sejati tahun 2019-2021

Berdasarkan dari tabel 1.3 dan gambar 1.4 di atas, hasil kinerja PT Bino Mitra Sejati menunjukkan bahwa aspek keterampilan memiliki nilai tertinggi pada tahun 2019 dan 2020 dengan nilai 95, dan memiliki nilai terendah pada tahun 2021 dengan nilai 93, kualitas memiliki nilai tertinggi pada tahun 2019 dengan nilai 91 dan memiliki nilai terendah pada tahun 2020 dan 2021 dengan nilai 90, kuantitas memiliki nilai tertinggi pada tahun 2019 dengan nilai 95, tahun 2020 memiliki nilai 94 dan nilai terendah pada tahun 2021 dengan nilai 91, efektivitas memiliki nilai tertinggi pada tahun 2019 dengan nilai 93 dan memiliki nilai terendah pada tahun 2021 dengan nilai 85, kerjasama memiliki nilai tertinggi pada tahun 2020 dengan nilai 96, tahun 2021 memiliki nilai 88 dan nilai terendah pada tahun 2019 dengan nilai 80, tanggung jawab memiliki nilai tertinggi pada tahun 2020 dengan nilai 97, tahun 2019 memiliki nilai 92 dan nilai terendah pada tahun 2021 dengan nilai 84, kemandirian memiliki nilai tertinggi pada tahun 2020 dengan nilai 92 dan memiliki nilai terendah pada tahun 2019 dan 2021 dengan nilai 90. Jadi, penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 memiliki rata-rata nilai keseluruhan 90,8 pada tahun 2020 memiliki rata-rata nilai 93,7 dan pada tahun 2021 memiliki rata-rata 88,7. Memiliki nilai rata-rata 91,0 dalam 3 tahun. Dimana pada tahun 2019 sampai 2021 mengalami fluktuasi kinerja karyawan.

Berikut ini peringkat yang diterapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan PT Bino Mitra Sejati:

Tabel 1.4 Standar Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati tahun 2019-2021

Nilai (%)	Kategori
95-30	Sangat Baik
90-94	Cukup Baik
85-89	Baik
80-84	Kurang Baik

Sumber: PT Bino Mitra Sejati

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 sampai 2021 kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup baik, namun hasil penilaian dari tiga tahun tersebut mengalami fluktuasi.

Tabel 1.5 Pra Kuesioner Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati

No	Pertanyaan	Setuju	%	Tidak Setuju	%
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik	10	30	-	0
2	Saya mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan	3	30	7	70
3	Saya bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	10	30	-	0
4	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	5	50	5	50
5	Saya mampu melakukan pekerjaan secara mandiri	10	30	-	0

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2022

Berdasarkan tabel 1.5 hasil penelitian pra kuesioner pada kinerja karyawan dari 30 responden dengan pertanyaan mengenai tugas yang diberikan 30% karyawan menjawab setuju, dilanjut dengan pertanyaan mengenai standar kerja yang ditetapkan perusahaan menjawab 30% setuju dan 70% tidak setuju, yang artinya sebagian besar karyawan tidak dapat memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemudian dengan pertanyaan tanggung jawab pada setiap pekerjaan 30% karyawan menjawab setuju, selanjutnya dengan pertanyaan fokus dalam menyelesaikan tugas, karyawan menjawab 50% setuju dan 50% tidak setuju, yang artinya sebagian karyawan tidak bisa fokus dalam menyelesaikan tugas dan 50% karyawan bisa fokus dalam menyelesaikan tugas, kemudian diakhiri dengan pertanyaan melakukan pekerjaan secara mandiri 30% karyawan menjawab setuju, yang artinya karyawan mampu melakukan pekerjaan secara mandiri. Dapat diketahui dari hasil responden terhadap 30 orang karyawan rata-rata jawaban 30% menjawab setuju dan 70% karyawan menjawab tidak setuju, yang artinya sebagian besar belum mampu memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu peneliti ingin menggali lebih dalam seberapa jauh hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Berdasarkan fakta-fakta di atas dan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati”**.

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, pada dasarnya setiap perusahaan selalu berusaha agar disiplin kerja dapat ditingkatkan agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pada PT Bino Mitra Sejati masih dianggap kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja karyawan yang menurun, kinerja karyawan yang menurun mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena outputnya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan apa saja yang telah diuraikan pada latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi pada PT Bino Mitra Sejati.
2. Meningkatnya tingkat keterlambatan karyawan dari tahun 2019-2021.
3. Terjadi penurunan penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019-2021 pada PT Bino Mitra Sejati.

### **1.2.2. Perumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Bino Mitra Sejati?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT Bino Mitra Sejati?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Bino Mitra Sejati?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Dalam topik penelitian yang terdiri dari satu variabel, maksud penelitian adalah untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini untuk membantu memecahkan masalah yang ada pada PT Bino Mitra Sejati dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Kegunaan Akademis ini yaitu untuk memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen dan bisnis dan khususnya di mata kuliah konsentrasi manajemen sumber daya manusia.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengperusahaan sumber daya”.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan”.

Menurut Garry Dessler (2011:10) “*Human Resource Manajemen is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management positions, including, recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*”.

Dari beberapa uraian di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan.

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017:21) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program karyawan. Program karyawan meliputi pengperusahaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,

kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program karyawan yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Perusahaan

Perusahaan (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengperusahaan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan perusahaan.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan (*discipline*) merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

### 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi P. (2018:83) MSDM memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

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

2. Tujuan Perusahaan

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

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

4. Tujuan Individual

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

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif karyawan terhadap perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

### 2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan orang yang tepat di tempat yang tepat dan orang yang tepat di pekerjaan yang tepat.

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

## **2.2. Disiplin Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Dessler (2011:285) *“Discipline a procedure that corrects or punishes a because a rule or procedure has been violated”*.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standars”*.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap

peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik, maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

### **2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Sondang P. Siagian dalam Sinambela (2013) terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu:

#### **1. Pendisiplinan Preventif**

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota perusahaan diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota perusahaan.

#### **2. Pendisiplinan Korektif**

Jika karyawan telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan.

Menurut Puji Hartatik (2014:130) terdapat jenis-jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

#### **1. Disiplin Diri**

Sikap disiplin dikontrol oleh diri sendiri. Melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan perusahaan.

#### **2. Disiplin Kelompok**

Kegiatan perusahaan bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu.

#### **3. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong Karyawan agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong Karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan.

#### 4. Disiplin Korektif

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

#### 5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai<sup>1</sup> bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi Karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar Karyawan bekerja dan berdisiplin.

##### 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

### 2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawas pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. **Kepemimpinan**  
Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.
3. **Kompensasi**  
Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan Karyawan, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh karyawan maka akan bertambah baik pula disiplin kerja Karyawan.
4. **Sanksi Hukum**  
Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat Karyawan mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.
5. **Pengawasan**  
Dengan adanya pengawasan maka akan membuat karyawan menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Afandi (2018:20) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya adalah:

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukum
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Perusahaan

#### **2.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017) ada tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

1. **Pendekatan Disiplin Modern**  
Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi sebagai berikut:
  - a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik

- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
  - c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
  - d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan Disiplin Tradisi
- Pendekatan disiplin tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi sebagai berikut:
- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada pinjaman kembali bila telah diputuskan
  - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
  - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
  - d. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan
- Pendekatan disiplin bertujuan ini berasumsi sebagai berikut:
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dapat dipahami oleh semua karyawan
  - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
  - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
  - d. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

#### **2.2.5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019) indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Taat Terhadap Aturan Waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat Terhadap Aturan Perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.



4. Taat Terhadap Peraturan Lainnya  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan 2017:194):

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 pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan bersangkutan, agar sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pemimpin  
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para Karyawannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas Jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan Karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan Karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Sanksi Hukuman  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, Karyawan akan semakin takut melanggar.
6. Ketegasan  
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepempimpinannya oleh karyawan.

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) memaparkan indikator kedisiplinan yaitu:

1. **Frekuensi Kehadiran**  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. **Tingkat Kewaspadaan Karyawan**  
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. **Ketaatan Pada Standar Kerja**  
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatinya semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. **Ketaatan Pada Peraturan Kerja**  
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. **Etika Kerja**  
Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

## **2.3. Kinerja Karyawan**

### **2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, di mana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Seorang kinerja dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Menurut Wibowo (2017) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau tim dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Schemerhorn (2012) Kinerja adalah *“Job performance is the quantity and quality of task accomplishments by an individual or group at work”*.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada didekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesepakatan yang dimiliki ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Emron dkk dalam bukunya (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan diantaranya:

#### **1. Kompetensi**

Kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi:

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesehatan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan.
- b. Adanya motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya dan agama serta lingkungan masyarakat sekitar. Individu yang memandang suatu pekerjaan merupakan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya dengan individu yang memandang suatu pekerjaan bukan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang tinggi.

2. Teknologi/Mesin  
Apakah kemampuan teknologi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika tidak perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru.
3. Metode/Sistem  
Perlu dibangun metode atau sistem prosedur sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang maupun bagian.

### **2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2017) pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji, bonus atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Bagi perusahaan penilaian-penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:

1. Untuk Memperbaiki Kualitas Pekerjaan  
Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.
2. Keputusan Penempatan  
Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja dan menunggu perusahaan selanjutnya.
3. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Hasil penilaian kerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan  
Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan, maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.
5. Penyesuaian Kompensasi  
Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.
6. Inventori Kompetensi  
Dengan dilakukan penilaian kinerja seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan

informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.

7. Kesempatan Kerja Adil

Dengan melakukan kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan tidak perlu melakukan hal-hal tidak perlu.

8. Komunikasi Efektif Antara Atasan dan Bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu.

9. Budaya Kerja

Artinya dengan ada penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja dengan seandainya akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

10. Menerapkan Sanksi

Di samping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atau kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung dari tingkat kinerja telah diterima karyawan.

Menurut Wibowo (2018) ada beberapa tujuan yang dilakukan dalam penelitian kinerja karyawan, diantaranya:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi.
2. Mendefinisikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi.
3. Mendefinisikan tujuan target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
4. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
5. Menyepakati tujuan pembelajaran.
6. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
7. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki tujuan diantaranya untuk memperbaiki kualitas pekerjaan,

keputusan dalam penempatan, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan, penyesuaian kompensasi, memperkenalkan perubahan budaya organisasi, tujuan dan target sasaran, umpan balik pada sumber daya manusia serta tantangan-tantangan eksternal.

#### **2.3.4. Dimensi Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018) dimensi penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Absensi  
Merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 dan pulang jam 17.00 artinya karyawan yang masuk kurang dari atau maksimal pas jam 08.00 maka karyawan tersebut dikatakan hadir tepat waktu.
2. Kejujuran  
Merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam satu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Tanggung Jawab  
Merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang, artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, akan dinilai kurang baik.
4. Kemampuan (Hasil Kerja)  
Ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.
5. Loyalitas  
Merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan, seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan.
6. Kepatuhan  
Merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan, atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.
7. Kerja sama  
Merupakan saling membantu diantara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan. Artinya dengan adanya kerja sama akan mengikis perbedaan dan mengurangi kegagalan dalam suatu kegiatan.

8. **Kepemimpinan**  
Kemampuan seseorang dalam memimpin, dalam banyak kasus tidak semua orang memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi yang beragam.
9. **Inisiatif**  
Merupakan ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Inisiatif ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

### **2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2018) indikator-indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas Hasil Kerja**  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. **Kualitas Hasil Kerja**  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. **Pelaksanaan Tugas**  
Karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.
4. **Tanggung Jawab**  
Sebuah kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Hardiansyah (2018) indikator kinerja karyawan dideskripsikan sebagai berikut:

1. **Target**  
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. **Kualitas**  
Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.
3. **Waktu Penyelesaian**  
Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan.

#### 4. Taat Asas

Tidak saja memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggungjawabkan.

Menurut Ratnasari (2018) indikator kinerja karyawan dapat diukur antara lain sebagai berikut:

##### 1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

##### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

##### 3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja karyawan terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Indikator tersebut dibuat untuk mengukur kinerja karyawan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan dan yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dengan kinerja Karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan yang akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
1.	Idrus Ramdhani (2019) Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Technobed Indonesia	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X): 1. Kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja 5. Bekerja Etis  Indikator Kinerja (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Hasil analisis koefisien <i>rank spearman</i> diperoleh $r = 0,831$ . Artinya, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi, diperoleh $t_{hitung} (2,017) > t_{tabel} (1,666)$ , maka tolak $H_0$ dan terima $H_a$ . Yang berarti adanya hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
2.	Vivi Kurniawati Rahayu (2019)	Disiplin Kerja (X)	Disiplin Kerja (X): 1. Tujuan dan kemampuan	Berdasarkan hasil rata-rata total tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat



No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Serena Indopangan Industri	Kinerja Karyawan (Y)	2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan  Kinerja Karyawan (Y): 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Kerja sama	disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden disiplin kerja yaitu sebesar 82,5% artinya bahwa disiplin kerja pada PT Serena Indopangan Industri sangat baik dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 83,4% yang artinya bahwa kinerja karyawan PT Serena Indopangan Industri sangat baik. Berdasarkan hasil analisis korelasi <i>Rank Spearman</i> diperoleh nilai $r$ sebesar 0,739 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai $\text{sig},0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 54,61% hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,61% dan sisanya oleh faktor lain.
3.	Rinaldy Iswara Putra (2020) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Asalta Mandiri Agung	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X): 1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat Kewaspadaan 5. Bekerja etis  Kinerja Karyawan (Y): 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan Waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan	Berdasarkan hasil Analisis koefisien korelasi <i>rank spearman</i> diperoleh hasil $r = 0,727$ artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0, 5285 hal ini menunjukkan peranan atau kontribusi variabel (X) penerapan disiplin kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 52,85% sedangkan sisanya 47,15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penerapan disiplin kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $16,33 > 1,66742$ . Yang berarti $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara penerapan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Asalta Mandiri Agung.
4.	Nur Hidayah Batubara (2020) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Foamindo Abadi	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X): 1. Kehadiran 2. Waktu kerja 3. Ketaatan dalam berpakaian 4. Ketaatan melakukan pekerjaan 5. Ketaatan terhadap peraturan  Kinerja Karyawan (Y): 1. Kualitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh $r = 0,762$ . Artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $7,066 > 1,670$ yang berarti $H_a$ diterima $H_0$ ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Foamindo Abadi.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Hasil Penelitian
		(Y)	2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Kerja Sama	
5.	Dini Rizkiani (2021) Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin Kerja (X): 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi dan hukuman 6. Ketegasan Hubungan kemanusiaan  Kinerja Karyawan (Y): 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan 6. Kerja Sama	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia berada pada kategori cukup baik dan kinerja karyawan Departemen Sewing pada kategori baik. Hasil analisis koefisien korelasi <i>Rank Spearman</i> diperoleh nilai korelasi sebesar 0,466 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 41,6% dan sisanya 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $8,773 > 1,982$ ), artinya tolak $H_0$ dan terima $H_a$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan Departemen Sewing pada PT Kenlee Indonesia Kab. Bogor.

Sumber: Data Sekunder (2022)

#### Persamaan dan Perbedaan Penelitian:

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, terdapat perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Idrus Ramdhani, 2019: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek dan lokasi penelitian. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *product moment pearson* sedangkan peneliti tidak menggunakan analisis koefisien korelasi *product moment pearson*.
2. Vivi Kurniawati Rahayu, 2019: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek dan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 sedangkan peneliti melakukan penelitian pada tahun 2022.
3. Rinaldy Iswara Putra, 2020: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini yaitu metode, objek dan lokasi penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien korelasi

*product moment pearson* sedangkan peneliti sebelumnya tidak menggunakan analisis koefisien korelasi *product moment pearson*.

4. Nur Hidayah Batubara, 2020: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini yaitu objek dan lokasi penelitian.
5. Dini Rizkiani, 2021: Penelitian ini menggunakan variabel yang sama yaitu disiplin kerja sebagai variabel x dan kinerja karyawan sebagai variabel y, perbedaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada lokasi dan objek penelitian juga pada metode penelitian.

#### **2.4.2. Kerangka Pemikiran**

Keberhasilan kinerja PT Bino Mitra Sejati dalam mencapai tujuannya tidak bisa dipisahkan dari peran kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pelaksanaan tugas termasuk diantaranya kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Hal tersebut tentunya sangatlah penting diperhatikan oleh para pengambil keputusan di dalam perusahaan guna pemenuhan kualitas kinerja pada PT Bino Mitra Sejati.

Menurut Hasibuan (2018) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018) indikator kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

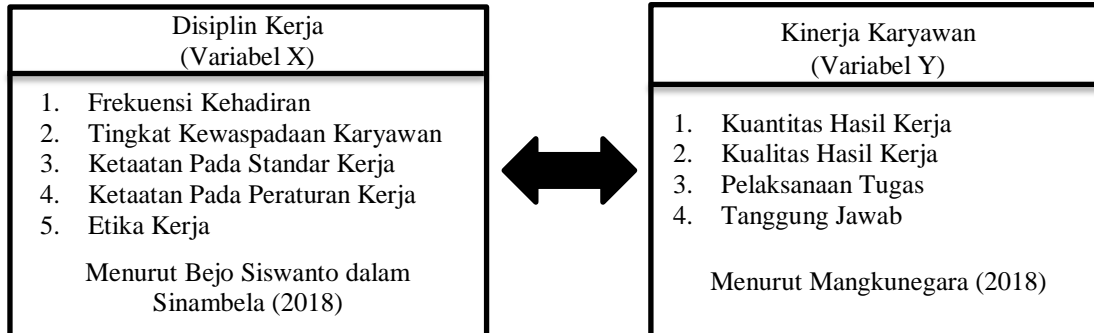
Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam rangka mencapai tujuan. Karyawan akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Nur Hidayah Batubara (2020) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa terdapat hubungan positif antara hubungan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti dapat membuat model hubungan antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

### 2.4.3. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis adalah suatu prediksi atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan oleh teori yang relevan, belum didasari oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan latar belakang, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

#### **Hipotesis:**

Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti terdapat dalam penelitian. Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah variabel X (*Independen*) yaitu disiplin kerja, sedangkan variabel Y (*Dependen*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT Bino Mitra Sejati.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Unit penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh atau berasal dari respon setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau perusahaan. Individu yang penulis maksud adalah karyawan PT Bino Mitra Sejati bagian logistik yang berjumlah 30 orang karyawan.

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti perusahaan, instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi, negara) tertentu. Dalam penelitian ini dilakukan pada PT Bino Mitra Sejati yang beralamatkan di Jl. Olympic Raya Blok A 8-9 Kawasan Industri Sentul 16810 Bogor, Jawa Barat.

#### **3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dan kualitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel, disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu:

1. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan dalam kuesioner.

2. Data Kualitatif

Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT Bino Mitra Sejati, data kualitatif yang terdapat pada penelitian ini beragam informasi mengenai kinerja karyawan PT Bino Mitra Sejati.

### 3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Diperoleh dengan membagikan kuesioner dan wawancara secara langsung kepada para karyawan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT Bino Mitra Sejati.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

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

Operasional variabel terbagi menjadi dua yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*Dependen*) berikut penjelasannya:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Menurut Sugiyono (2018), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*Dependen*).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Menurut Sugiyono (2018), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independen*).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel  
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Frekuensi Kehadiran	1. Tingkat kehadiran karyawan 2. Tingkat ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja 3. Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada ditempat kerja selama jam kerja	Interval
	2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan	1. Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan 2. Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan 3. Tingkat efektivitas dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja	Interval
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	1. Tingkat ketaatan kerja 2. Tingkat kerja karyawan menanggung beban 3. Tingkat karyawan mematuhi standar operasional prosedur	Interval
	4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1. Tingkat melaksanakan tata tertib dengan patuh 2. Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan 3. Tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan	Interval
	5. Etika Kerja	1. Tingkat kesopanan dan keramahan karyawan dalam bekerja 2. Tingkat kejujuran dalam bekerja 3. Tingkat keramahan karyawan dalam bekerja	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Hasil Kerja	1. Hasil pekerjaan meningkat lebih baik dibandingkan sebelumnya 2. Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik	Interval
	2. Kualitas Hasil Kerja	1. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan 2. Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan 3. Menunjukkan kerapihan dalam bekerja 4. Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan	Interval
	3. Pelaksanaan Tugas	1. Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik 2. Melaksanakan tugas sesuai intruksi dan berinisiatif serta berhati hati dalam bekerja 3. Tidak menunda pekerjaan	Interval
	4. Tanggung Jawab	1. Tingkat tanggung jawab yang besar terhadap jabatan yang diberikan 2. Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas 3. Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan	Interval

Sumber: Mangkunegara (2018)

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampel *nonprobability*

*sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan bagian logistik PT Bino Mitra Sejati.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode *sampling* diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder.

Menurut Sugiyono (2017) terdapat beberapa jenis prosedur pengumpulan data, yaitu:

#### **3.6.1. Data Primer**

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

1. Wawancara

Wawancara yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pihak PT Bino Mitra Sejati.

2. Observasi

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

3. Kuesioner

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

#### **3.6.2. Data Sekunder**

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

Kemudian pernyataan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan Skala Interval. Menurut Sugiyono (2017), Skala Interval digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.



Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Interval maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam pengukuran jawaban responden melalui pengisian kuesioner, peneliti menggunakan Skala Interval sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Interval Variabel X (Disiplin Kerja)

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

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Interval Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala interval dibuat dalam bentuk pilihan ganda.

### 3.7. Uji Instrumen Penelitian

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

#### 3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner untuk mengukur validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antar nilai pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total nilai variabel. Rumus korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment pearson*.

Rumus korelasi *product moment pearson* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{(n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan  
 x = Skor butir pertanyaan  
 y = Total skor  
 $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y  
 n = Jumlah sampel yang diuji

Kriteria uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $r_{hitung} > 0,30$  maka item pernyataan dinyatakan valid
2. Jika nilai  $r_{hitung} < 0,30$  maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program SPSS versi 25.

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

Keterangan:

- $r_i$  = Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*  
 k = Jumlah item soal  
 $\sum si^2$  = Jumlah varians skor tiap item  
 $st^2$  = Varians total

Tabel 3.4 Kriteria Penilaian pada Uji Reliabilitas (*Alpha Cronbach*)

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

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.7.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### A. Hasil Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini *Correctes Item*. Total *corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 25, sehingga dapat diketahui nilai  $r_{tabel}$  dengan  $n = 30$ , menggunakan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $df = n-2$ , sehingga nilai  $r_{tabel}$  dapat diketahui sebanyak 0,361.

Uji validitas variabel Disiplin Kerja dilakukan terhadap 7 indikator yang dijabarkan ke dalam 21 pernyataan Lingkungan kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Frekuensi Kehadiran</b>					
1	Tingkat kehadiran karyawan	0,682	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja	0,741	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada ditempat kerja selama jam kerja	0,754	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Tingkat Kewaspadaan Karyawan</b>					
4	Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	0,811	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	0,815	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Tingkat efektivitas dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja	0,668	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>					
7	Tingkat ketaatan kerja	0,709	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Tingkat kerja karyawan menanggung beban	0,657	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Tingkat karyawan mematuhi standar operasional prosedur	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>					
10	Tingkat melaksanakan tata tertib dengan patuh	0,654	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Etika Kerja</b>					
13	Tingkat kesopanan dan keramahan karyawan dalam bekerja	0,404	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Tingkat kejujuran dalam bekerja	0,424	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Tingkat keramahan karyawan dalam bekerja	0,426	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.5 diketahui bahwa semua item penelitian dari indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Karena semua indikator memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid.

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan ke dalam 12 pernyataan kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kuantitas Hasil Kerja</b>					
1	Hasil pekerjaan meningkat lebih baik dibandingkan sebelumnya	0,627	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik	0,946	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	0,632	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Kualitas Hasil Kerja</b>					
4	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	0,513	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Menunjukkan kerapihan dalam bekerja	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Pelaksanaan Tugas</b>					
7	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,900	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Melaksanakan tugas dengan intruksi dan berinisiatif serta berhati-hati dalam bekerja	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Tidak menunda pekerjaan	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
<b>Tanggung Jawab</b>					
10	Tingkat tanggung jawab yang besar terhadap jabatan yang diberikan	0,547	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan	0,365	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.6 diketahui bahwa semua item penelitian indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Karena semua indikator memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid.

## B. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus cronbach alpha. Pengolahan data menggunakan SPSS 25 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

### 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Dengan menggunakan program SPSS 25 dan memperoleh nilai *Cronbach Alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,887</b>	<b>15</b>

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,887 > 0,6$  yang artinya instrumen variabel Disiplin Kerja telah reliable atau valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan program SPSS 25 dan memperoleh *nilai Cronbach Alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,885</b>	<b>12</b>

Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar  $0,885 > 0,6$  yang artinya instrumen variabel Kinerja Karyawan telah reliable atau valid.

## 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

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

### 3.8.1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan untuk hasil akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

### 3.8.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah teknik analisa yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul baik melalui observasi, wawancara, tabel maupun angket dari data yang dihasilkan. Analisa ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud untuk menguji hipotesisnya. Untuk menghitung total tanggapan responden digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1 atau berada diantara 20% sampai 30%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.9 Interpretasi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
20%-40%	Tidak Setuju
40%-60%	Kurang Setuju
60%-80%	Setuju
80%-30%	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson*

Analisis koefisien korelasi *Product Moment Pearson* adalah analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal.

Teknik analisis korelasi *Product Moment Pearson* termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- $r$  = Koefisien Korelasi
- $n$  = Jumlah data
- $\sum x$  = Jumlah variabel X
- $\sum y$  = Jumlah variabel Y
- $\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
- $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat variabel X
- $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat variabel Y

Korelasi *Product Moment Pearson* ini dilambangkan ( $r$ ) dengan ketentuan bahwa:

1. Bila nilai  $r = -1$  artinya korelasi negatif sempurna
2. Bila nilai  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai  $r = 1$  artinya korelasi sangat kuat

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai  $r$ 

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,30-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017) Analisis Koefisien Determinasi merupakan sebagai sumbangan kontribusi atau peranan yang diberikan variabel  $x$  (*Independen*) dan variabel  $y$  (*Dependen*) yang telah diuji melalui analisis korelasi. Untuk menunjukkan sejauh mana hubungan variabel  $x$  (*Independen*) dan variabel  $y$  (*Dependen*). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi yaitu:

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

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

KD = Nilai koefisien determinasi

$r^2$  = Nilai koefisien korelasi

### 3.8.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Uji T dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari hubungan variabel *independen* (Disiplin Kerja) secara parsial terhadap variabel *dependen* (Kinerja Karyawan). Uji T dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017)

Keterangan:

$t_h$  = Nilai  $t_{hitung}$

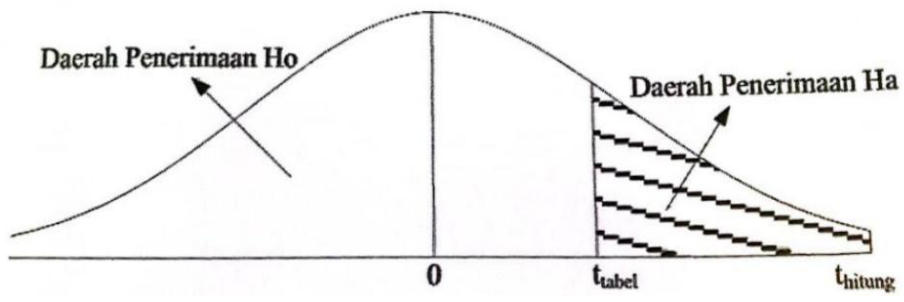
$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata. Untuk taraf nyata yang digunakan adalah  $\alpha = 0,05$  atau 5%, kemudian untuk langkah selanjutnya yaitu membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Uji T dalam penelitian ini menggunakan uji satu arah dengan ketentuan diantaranya sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , artinya terdapat hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis Statistik



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Bino Mitra Sejati**

PT Bino Mitra Sejati didirikan sejak tahun 1986 sebagai pabrikan dan perusahaan perdagangan dalam bidang peralatan kantor. Bino memiliki lisensi untuk memproduksi peralatan kantor yang bermutu tinggi dengan merek Bantex. Bantex merupakan sebuah merek peralatan kantor yang sangat terkenal di Eropa. Mereka memiliki pabrik sendiri dan telah memberikan lisensi untuk mendistribusi dan memproduksi produk-produk mereka dengan merek Bantex kepada distributor yang berada lebih dari 70 negara yang tersebar di enam benua, termasuk Bino di Indonesia.

PT Bino Mitra Sejati menjual peralatan kantor dengan merek internasional dan setiap produknya merupakan pemimpin dalam pasarnya masing-masing. Kami mendistribusikan Bantex, Elba, Linex, Apli, Lyra, Xyron, Papeo dan beberapa merek unggulan lainnya untuk peralatan kantor. Bino telah mengadakan ekspansi dan investasi dalam usaha untuk memberikan tingkat pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan. Kantor pusat dan pusat distribusi kami seluas 25.000 meter persegi terletak di Kawasan Industri Sentul. Dengan dioperasikannya pusat distribusi ini akan meningkatkan kemampuan pelayanan kami dalam menjamin kepuasan pelanggan.

Produk PT Bino Mitra Sejati terdiri dari Ordner, Binder, Pocket, Hang Map, Display Books, Acrylic Accesories, Adhesive Accesories, Boards & Pads, Dividers & Indexes, Filling Products, Laminating Machines, Presentation Folders, Staplers, Stationery Accesories dan Storage Accesories.

PT Bino Mitra Sejati memiliki beberapa cabang yang tersebar di Indonesia, diantaranya yaitu: Bali, Balikpapan, Bandung, Banjarmasin, Banten, Batam, Bekasi, Cirebon, Jakarta, Jambi, Makassar, Medan, Palembang, Pekanbaru, Samarinda, Semarang, Surabaya dan Yogyakarta.

PT Bino Mitra Sejati telah mengadakan penyempurnaan yang berkesinambungan dalam mutu produk dan sistem distribusi yang memungkinkan kami untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada para pelanggan. PT Bino Mitra Sejati memiliki spesialisasi dalam memproduksi dan mendistribusi peralatan kantor yang bermutu tinggi.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT Bino Mitra Sejati

1. Visi:

PT Bino Mitra Sejati adalah sebagai perusahaan perdagangan yang bisa mencukupi harapan pelanggan dengan produk yang bermutu dan senantiasa meningkatkan produk demi kemajuan perusahaan.

2. Misi:

- a. Kepuasan pelanggan
- b. Meningkatkan kemampuan karyawan
- c. Produk berkualitas dan tahan lama
- d. Mengikuti perkembangan teknologi

3. Budaya Perusahaan dan Motto Perusahaan

- a. Kejujuran, kebenaran dan keadilan
- b. Kerja sama tim
- c. Kemajuan melalui inovasi yang ekonomis
- d. Kepuasan pelanggan

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT Bino Mitra Sejati

Struktur organisasi adalah pola tata kerja dan wewenang yang ada dalam setiap perusahaan. Struktur organisasi biasanya digambarkan dalam bagan, setiap bagian dalam struktur organisasi PT Bino Mitra Sejati mempunyai tugas dan kewajiban masing-masing.

Dibawah ini adalah bagan struktur organisasi yang diterapkan pada PT Bino Mitra Sejati, berikut tugas dan kewajiban masing-masing bagian.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bino Mitra Sejati

Berikut merupakan uraian pekerjaan dari setiap jabatan yang terdapat pada struktur organisasi yang tergambar pada gambar 4.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jabatan dan Uraian Tugas Pada PT Bino Mitra Sejati

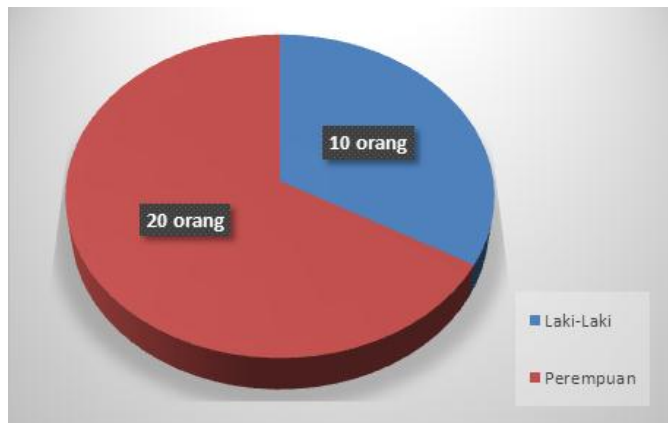
NO	JABATAN	URAIAN TUGAS
1.	Kepala Kantor	Me-manage cabang secara keseluruhan, berhubungan dengan partner
2.	Koordinator Sales	Mengawasi, mengatur dan memberi pengarahan pada setiap sales dalam penjualan produk
3.	Invoicing	Meng-input data, baik data pembelian dan data penjualan.
4.	Koordinator Gudang	Mengatur produk-produk yang berada didalam gudang, menghitung keluar masuk produk.
5.	Accounting & Finance	Mengatur keuangan perusahaan
6.	Sales	Melakukan penjualan yang berskala besar seperti perusahaan, sekolah dan instansi-instansi pemerintahan
7.	Sales Retail	Melakukan penjualan pada skala yang lebih kecil. Seperti toko ATK.
8.	Logistik	Meng-input data pada saat keluar-masuk barang.
9.	Collector	Penagihan pada perusahaan-perusahaan yang membeli produk pada PT Bino Mitra Sejati.

## 4.2 Profil Responden

Berikut merupakan profil responden yang dilihat dari karakteristik sebagai berikut:

### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan gambaran jenis kelamin responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2023

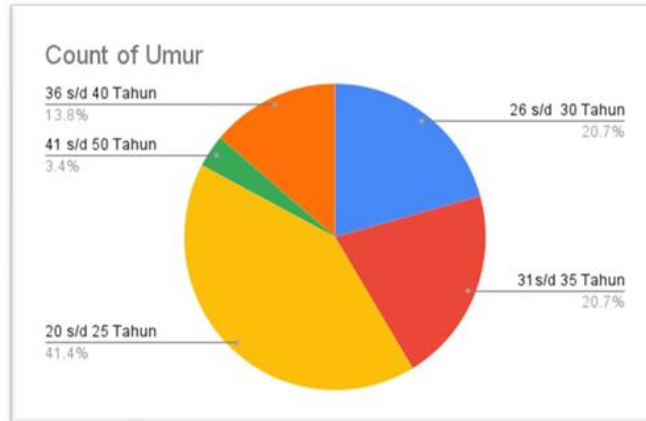
Berdasarkan gambar di atas, jenis kelamin menunjukkan bahwa suatu pekerjaan banyak ditempati oleh laki-laki atau perempuan, karena setiap perusahaan sudah memiliki aturan dalam menempatkan suatu pekerjaan untuk para karyawan. Gambar di atas memberikan informasi bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 10 orang dan karyawan perempuan berjumlah 20 orang.

## 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 25 Tahun	12	41,4
26 – 30 Tahun	7	20,7
31 – 35 Tahun	6	20,7
36 – 40 Tahun	4	13,8
41 – 50 Tahun	1	3,4
Jumlah	30	100

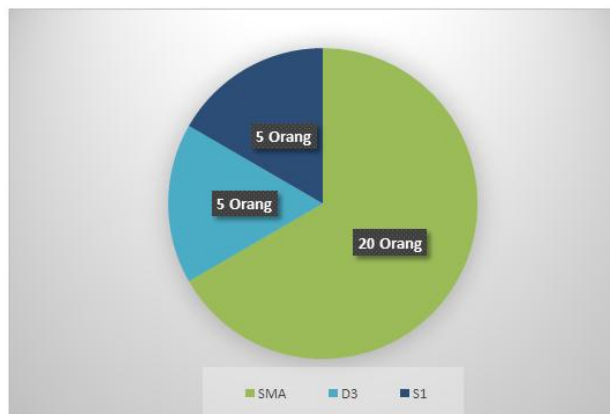
Sumber: Data Primer, diolah 2023



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Primer, diolah 2023

Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden

Setiap perusahaan memiliki syarat pada tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan yang melamar. PT Bino Mitra Sejati membuka lowongan pekerjaan untuk para angkatan kerja yang memiliki tingkat pendidikan SMA, D3 dan S1. Berdasarkan gambar diatas, diperoleh bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja pada PT Bino Mitra Sejati yaitu pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang, tingkat pendidikan D3

dengan jumlah 5 orang dan tingkat pendidikan S1 berjumlah 5 orang. Disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA.

### 4.3 Metode Pengolahan/Analisis data

#### 4.3.1 Analisis Deskriptif

##### 4.3.1.1 Disiplin Kerja PT Bino Mitra Sejati

Penilaian terhadap variabel Disiplin Kerja (X) terdiri dari 5 indikator yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut:

#### 1. Frekuensi Kehadiran

Tabel 4.3 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat kehadiran karyawan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	16	80	53.33
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	6	12	20
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.67
Jumlah		30	116	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan presentase 53.33%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13.33%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6.67%, tidak setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 20% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6.67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kehadiran karyawan sudah baik.

Tabel 4.4 Tanggapan responden mengenai “Tingkat ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	13	65	43.33
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	5	10	16.67
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.67
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase 43.33%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13.33%, kurang setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 20%, tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16.67% dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6.67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja sudah baik.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden mengenai “Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada di tempat kerja selama jam kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	7	21	23.33
Tidak Setuju	2	7	14	23.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	111	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 40%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13.33%, kurang setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 23.33% dan tidak setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 23.33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{111}{5 \times 30} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada di tempat kerja selama jam kerja sudah baik.

## 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai “Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	12	60	40
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	9	27	30
Tidak Setuju	2	5	10	16.67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	113	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 40%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13.33%, kurang setuju sebanyak 9 orang dengan presentase 30% dan tidak setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16.67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{113}{5 \times 30} \times 100\% = 75,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 75,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai “Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	46.67
Setuju	4	1	4	3.33
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	116	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase 46,67%, setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3.33%, kurang setuju sebanyak 12 orang dengan presentase 40% dan tidak setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan sudah baik.

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai “Tingkat efektivitas dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	90	60
Setuju	4	5	20	16.67
Kurang Setuju	3	5	15	16.67
Tidak Setuju	2	2	4	6.67
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	129	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase 60%, setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16,67%, kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16,67% dan tidak setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat efektivitas dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja sudah baik.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai “Tingkat ketaatan kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	70
Setuju	4	5	20	16.67
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70%, setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16,67%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{5 \times 30} \times 100\% = 90,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat ketaatan kerja sudah baik.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kerja karyawan menanggung beban”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	70	70
Setuju	4	5	4	16.67
Kurang Setuju	3	3	36	10
Tidak Setuju	2	1	6	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	116	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023



Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 70%, setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16,67%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{116}{5 \times 30} \times 100\% = 77,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 77,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kerja karyawan menanggung beban sudah baik.

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai “Tingkat karyawan mematuhi standar operasional prosedur”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	66.67
Setuju	4	7	28	23.33
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	136	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase 66,67%, setuju sebanyak 7 orang dengan presentase 23,33%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{136}{5 \times 30} \times 100\% = 90,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 90,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat karyawan mematuhi standar operasional prosedur sudah baik.

#### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai “Tingkat melaksanakan tata tertib dengan patuh”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	22	110	73.33
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase 73,33%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13,33%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100\% = 91,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 91,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat melaksanakan tata tertib dengan patuh sudah baik.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai “Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 20% dan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 30} \times 100\% = 94,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 94,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan sudah baik.

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 20% dan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 30} \times 100\% = 94,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 94,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan sudah baik.

## 5. Etika Kerja

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kesopanan dan keramahan karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	142	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 6 orang dengan presentase 20% dan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{142}{5 \times 30} \times 100\% = 94,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 94,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kesopanan dan keramahan karyawan dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai “Tingkat kejujuran dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	2	8	6.67
Kurang Setuju	3	4	12	13.33
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	137	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67%, kurang setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13,33% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{137}{5 \times 30} \times 100\% = 91,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 91,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kejujuran dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai “Tingkat keramahan karyawan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	83.33
Setuju	4	3	12	10
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	143	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 83,33%, setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 30} \times 100\% = 95,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 95,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat keramahan karyawan dalam bekerja sudah baik.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel Disiplin Kerja pada PT Bino Mitra Sejati.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
<b>Frekuensi Kehadiran</b>			
1	Tingkat kehadiran karyawan	77.33 %	75.11%
2	Tingkat ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja	74%	
3	Tingkat komitmen karyawan untuk selalu berada ditempat kerja selama jam kerja	74%	
<b>Tingkat Kewaspadaan Karyawan</b>			
4	Tingkat ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	77.33%	80.22%
5	Tingkat mengurangi risiko dalam menjalankan pekerjaan	86%	
6	Tingkat efektivitas dan efisien dalam pemakaian peralatan kerja	77.33 %	
<b>Ketaatan Pada Standar Kerja</b>			
7	Tingkat ketaatan kerja	90.66 %	84.66%
8	Tingkat kerja karyawan menanggung beban	77.33 %	
9	Tingkat karyawan mematuhi standar operasional prosedur	90.66%	
<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>			
10	Tingkat melaksanakan tata tertib dengan patuh	91.33%	93.55%
11	Tingkat melaksanakan pekerjaan dengan lancar sesuai peraturan	94.66%	
12	Tingkat kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan	94.66%	
<b>Etika Kerja</b>			
13	Tingkat kesopanan dan keramahan karyawan dalam bekerja	94.66%	93.77%
14	Tingkat kejujuran dalam bekerja	91.33%	
15	Tingkat keramahan karyawan dalam bekerja	95.33%	
<b>Rata – rata</b>		<b>85.46%</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja mendapatkan nilai rata-rata 85,46% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Bino Mitra Sejati termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi pada indikator etika kerja sebesar 93,77% dengan pertanyaan “Tingkat keramahan karyawan dalam bekerja” sedangkan nilai tanggapan responden terendah pada indikator frekuensi kehadiran sebesar 75,11% dengan pertanyaan “Tingkat ketepatan waktu dalam masuk dan pulang kerja”.

Data tersebut kemudian di olah kembali dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu disiplin kerja, hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.19 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		56,87
Std. Error of Mean		,944
Median		60,00
Mode		60
Std. Deviation		5,171
Variance		26,740
Range		20
Minimum		40
Maximum		60
Sum		1706

Sumber: *Output SPSS 25*

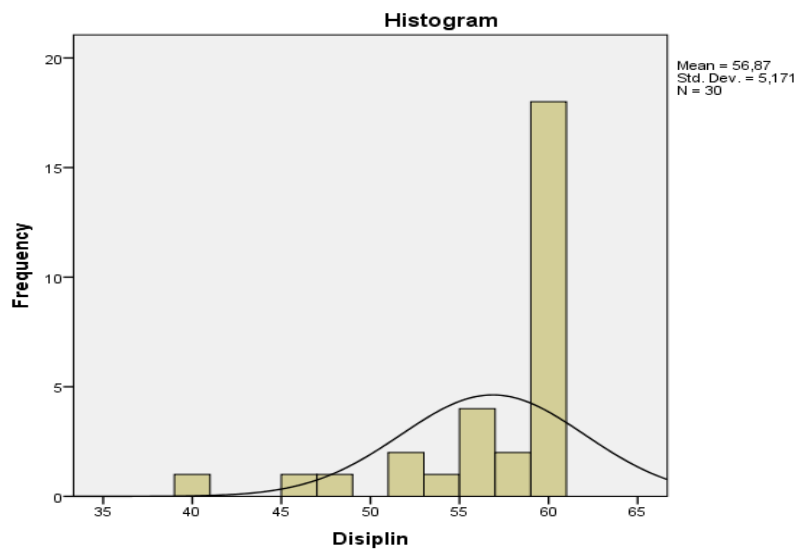
Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 56,87 dengan range 20 dan total skor 1706.

Untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT Bino Mitra Sejati, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah } (\Sigma \text{ item pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi } (\Sigma \text{ item pertanyaan})}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 56,87 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada PT Bino Mitra Sejati cukup baik ( $56,87 > 45$ ).



Gambar 4.5 Histogram Disiplin Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 30 karyawan sebagai responden dimana nilai skor responden terkecil sebesar 40, sedangkan nilai responden terbesar adalah 60 dan nilai skor rata-rata sebesar 56,87. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data disiplin kerja cenderung berdistribusi normal.

Tabel 4.20 Kriteria Interpretasi Hasil Disiplin Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	<b>56,87</b>	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Sugiyono (2017)

#### 4.3.1.2 Kinerja Karyawan PT Bino Mitra Sejati

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 4 indikator yaitu Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dan penyebaran kuesioner dengan melibatkan 30 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut:

##### 1. Kuantitas Hasil Kerja

Tabel 4.21 Tanggapan responden mengenai “Hasil pekerjaan meningkat lebih baik dibandingkan sebelumnya”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	2	8	6.67
Kurang Setuju	3	5	15	16.67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber : Data primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67% dan kurang setuju sebanyak 5 orang dengan presentase 16,67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hasil pekerjaan meningkat lebih baik dibandingkan sebelumnya sudah baik.

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai “Standar kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	3	12	10
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{138}{5 \times 30} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai “Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	139	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13,33%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 30} \times 100\% = 92,66\% \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan sudah baik.

## 2. Kualitas Hasil Kerja

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai “Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	24	120	80
Setuju	4	2	8	6.67
Kurang Setuju	3	4	12	13.33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	140	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80%, setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6.67% dan kurang setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13.33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{140}{5 \times 30} \times 100\% = 93,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 93,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan sudah baik.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai “Menunjukkan kerapihan dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	3	12	10
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	138	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10%, kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{138}{5 \times 30} \times 100\% = 92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa menunjukkan kerapihan dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai “Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	76.67
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	139	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase 76,67%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13,33%, kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{139}{5 \times 30} \times 100\% = 92,66\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92,66%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan sudah baik.

### 3. Pelaksanaan Tugas

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai “Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	24	120	80
Setuju	4	4	16	13.33
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	141	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase 80%, setuju sebanyak 4 orang dengan presentase 13,33%, kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33% dan tidak setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{141}{5 \times 30} \times 100\% = 94\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 94%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sudah baik.

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai “Melaksanakan tugas sesuai intruksi dan berinisiatif serta berhati-hati dalam bekerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	28	140	93.33
Setuju	4	1	4	3.33
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	147	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 93,33%, setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33% dan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{147}{5 \times 30} \times 100\% = 98\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 98%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa melaksanakan tugas sesuai intruksi dan berinisiatif serta berhati-hati dalam bekerja sudah baik.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai “Tidak menunda pekerjaan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	26	130	86.67
Setuju	4	1	4	3.33
Kurang Setuju	3	3	9	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	143	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 86,67%, setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33% dan kurang setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 30} \times 100\% = 95,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 95,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan tidak suka menunda pekerjaan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai “Tingkat tanggung jawab yang besar terhadap jabatan yang diberikan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	26	130	86.67
Setuju	4	2	8	6.67
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	144	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan presentase 86,67%, setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67% dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{144}{5 \times 30} \times 100\% = 96\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 96%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat tanggung jawab yang besar terhadap jabatan yang diberikan sudah baik.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai “Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	90
Setuju	4	2	8	6.67
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	146	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 90%, setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67% dan kurang setuju sebanyak 1 orang dengan presentase 3,33%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{146}{5 \times 30} \times 100\% = 97,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 97,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sudah baik.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai “Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	83.33
Setuju	4	3	12	10
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		30	143	100

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan penelitian terhadap 30 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase 83,33%, setuju sebanyak 3 orang dengan presentase 10% dan kurang setuju sebanyak 2 orang dengan presentase 6,67%.

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{143}{5 \times 30} \times 100\% = 95,33\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 95,33%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

Tabel 4.33 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
<b>Kuantitas Hasil Kerja</b>			
1	Hasil pekerjaan meningkat lebih baik dibandingkan sebelumnya	92 %	92,22 %
2	Standar kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik	92 %	
3	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	92,66%	
<b>Kualitas Hasil Kerja</b>			
4	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan	93,33 %	92,66%
5	Menunjukkan kerapihan dalam bekerja	92%	
6	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan	92,66 %	
<b>Pelaksanaan Tugas</b>			
7	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan	94%	95,77%

No	Indikator	Tanggapan Responden	Rata-rata Perindikator
	pekerjaan dengan baik		
8	Melaksanakan tugas sesuai intruksi dan berinisiatif serta berhati-hati dalam bekerja	98%	
9	Tidak menunda pekerjaan	95,33%	
<b>Tanggung Jawab</b>			
10	Tingkat tanggung jawab yang besar terhadap jabatan yang diberikan	96%	96,22%
11	Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	97,33%	
12	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan	95,33%	
<b>Rata-rata</b>		<b>94,21 %</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata 94,21% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Bino Mitra Sejati termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi pada indikator tanggung jawab sebesar 96,22% dengan pertanyaan “Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas” sedangkan nilai tanggapan responden terendah pada indikator kuantitas hasil kerja sebesar 92,22% dengan pertanyaan “Standar kuantitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik”.

Data tersebut kemudian di olah kembali dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisis hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel x yaitu disiplin kerja, hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.34 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

<b>Statistics</b>		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		54,27
Std. Error of Mean		,643
Median		54,50
Mode		55
Std. Deviation		3,523
Variance		12,409
Range		14
Minimum		48
Maximum		62
Sum		1628

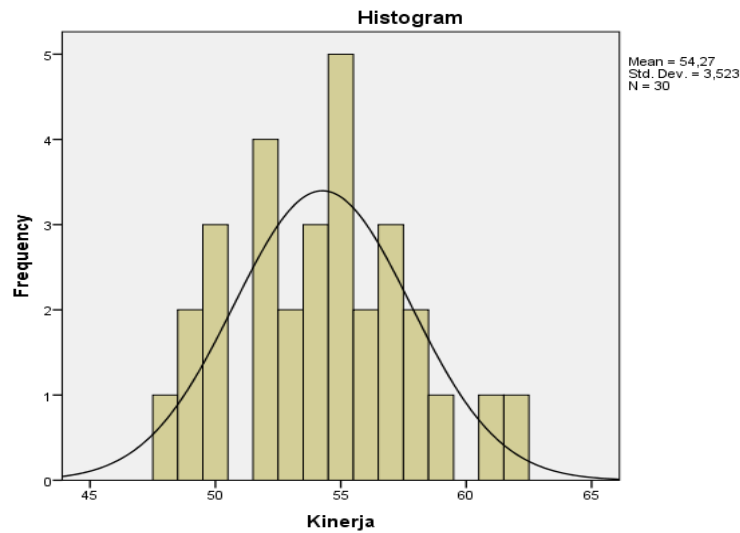
Sumber: *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 54,27 dengan range 14 dan total skor 1628. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, yaitu hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{\text{Skor terendah } (\Sigma \text{ item pertanyaan}) + \text{Skor tertinggi } (\Sigma \text{ item pertanyaan})}{2}$$

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,27 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja pada PT Bino Mitra Sejati cukup baik ( $54,27 > 36$ ).



Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 30 karyawan sebagai responden dimana nilai skor responden terkecil sebesar 48, sedangkan nilai responden terbesar adalah 62 dan nilai skor rata-rata sebesar 54,27. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data kinerja karyawan cenderung berdistribusi normal.

Tabel 4.35 Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	54,27	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

#### 4.4 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati. Data yang disajikan diolah dengan menggunakan program SPSS 25 dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

#### 4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson*

Tabel 4.36 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson*

Correlations			
		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	<b>,832**</b>
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	<b>,832**</b>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

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

Sumber: *Output SPSS 25*

Tabel 4.37 Interpretasi Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
<b>0,80 – 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *product moment pearson* diperoleh nilai  $r = 0,832$  antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-5 (0,80-1,000) yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat.

#### 4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana hubungan variabel *independen* dan variabel *dependen*.

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,832^2 \times 100\% \\
 &= 0,692224 \times 100\% \\
 &= 69,22\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, hasil analisis determinasi menunjukan nilai  $KD = 69,22\%$ . Yang menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 69,222% dan sisanya sebesar 30,78% dipengaruhi oleh faktor di luar disiplin kerja.

#### 4.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi Dengan Uji T

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



1. Hipotesis Statistik
  - a.  $H_0 (\rho \leq 0)$  : Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.
  - b.  $H_a (\rho \geq 0)$  : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

2. Mencari Nilai  $t_{hitung}$

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

$$t_h = \frac{0.693\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0.480}}$$

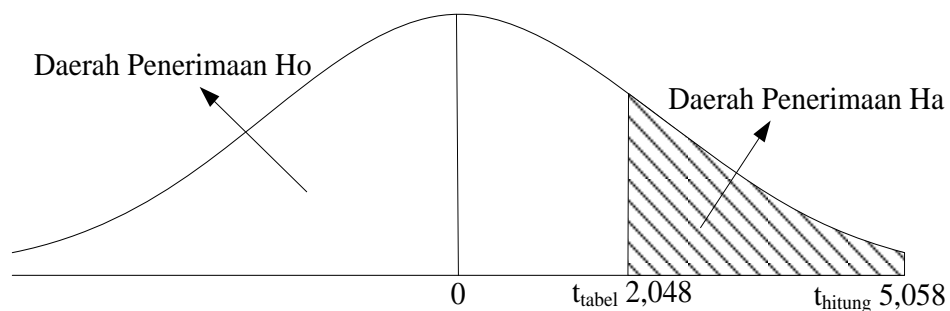
$$t_h = \frac{0.693(28)}{0.721}$$

$$t_h = \frac{3.667}{0.721}$$

$$T_h = 5.085$$

3. Menentukan  $t_{tabel}$

Menentukan nilai  $t_{tabel}$  dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan  $df = n-2$  atau  $df = 30-2 = 28$ , maka dapat diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2.048.



Gambar 4.7 Kurva Hasil Hipotesis Koefisien dengan Uji T

4. Hasil Uji Kurva

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.085 > 2.048$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.

## 4.5 Pembahasan

### 4.5.1 Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati

Disiplin merupakan suatu kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan. Dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sebagaimana kemampuan yang dimiliki manusia atau karyawan, namun jika tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya yang

dilaksanakan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik, bahkan mungkin akan dapat menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan dalam perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bino Mitra Sejati mengenai tingkat disiplin kerja karyawan menunjukkan masih terdapat karyawan yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya kepada perusahaan, dimana banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan mengenai peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,46% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator etika kerja dengan presentase sebesar 93,77%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator frekuensi kehadiran dengan presentase sebesar 75,11%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati sangat baik.

Disiplin diri pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap perusahaan, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan perusahaan.

#### **4.5.2 Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati**

Kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam rangka mencapai tujuan. Karyawan akan berprestasi kerja apabila memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati, diperoleh nilai rata-rata sebesar 94,21% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator tanggung jawab dengan presentase 96,22%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas hasil kerja dengan presentase 92,22%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di PT Bino Mitra Sejati.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Bino Mitra Sejati harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bino Mitra Sejati**

Hasil penelitian pada PT Bino Mitra Sejati mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *product moment pearson*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,832. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori hubungan sangat kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa di saat karyawan PT Bino Mitra Sejati memiliki disiplin kerja yang baik meliputi taat pada aturan, taat terhadap norma perusahaan dan aturan-aturan yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada saat karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah maka nilai kinerja yang diperoleh tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, yang dilakukan oleh Nur Hidayah Batubara (2020) yang melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bino Mitra Sejati, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 85,46%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian karyawan terhadap disiplin kerja sangat baik, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator (etika kerja) yaitu 93,77%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil adalah indikator (frekuensi kehadiran) dengan persentase sebesar 75,11%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 94,21%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bino Mitra Sejati sangat baik, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator (tanggung jawab) yaitu 96,22%. Sedangkan nilai rata-rata terkecil adalah indikator ( kuantitas hasil kerja) dengan persentase sebesar 92,22%.
3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati:
  - a. Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment Pearson* diperoleh nilai  $r = 0,832$  yang artinya bahwa Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati memiliki hubungan yang sangat kuat.
  - b. Hasil Uji Hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $5.085 > 2.048$  yang berarti terima  $H_a$  tolak  $H_o$ , jadi terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bino Mitra Sejati.
  - c. Hasil Uji Determinasi diperoleh nilai sebesar 69,22% hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 69,22% dan sisanya 30,78% dipengaruhi oleh faktor di luar Disiplin Kerja.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh, maka peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan bagi PT Bino Mitra Sejati dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja (X), indikator yang menunjukkan nilai terendah yaitu pada indikator “frekuensi kehadiran” rendahnya indikator frekuensi kehadiran di karenakan masih kurangnya atasan atau pimpinan memberikan teguran dan kebijakan pada karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan agar perusahaan lebih tegas lagi dengan memberikan teguran, sanksi dan surat peringatan terhadap karyawan yang tidak disiplin, agar

karyawan lebih disiplin lagi terhadap waktu kehadiran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa indikator yang mendapatkan nilai terendah yaitu indikator “kuantitas hasil kerja” oleh karena itu peneliti menyarankan kepada pimpinan agar mengadakan gathering antara karyawan dan atasan baik di dalam maupun di luar perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis hubungan disiplin kerja dengan menggunakan metode yang berbeda dengan penelitian ini, agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Batubara, Nur Hidayah. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Foamindo Abadi*. (<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1495/1212>).
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasusi, Shafira Aprilia. (2022). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Mitra Jofer Indonesia*. (<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2298>).
- Imas, Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Indah Puji, Hartati dkk. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Indikator Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nuryadin, Ryan Andrea. (2022). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Dakota Lintas Buana*. (<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2306>).
- Putra, Rinaldy Iswara. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Asalta Mandiri Agung*. (<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1482>).
- Rivai, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta (2014). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2016). *Disiplin Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Wiraatmaja, Sahanza. (2022). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Sun Fook Industries Indonesia*. (<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2297>).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Milenia Dinda Syah Putri  
Alamat : Jl. Mandala Raya No.96 Rt 04/09, Kec. Bogor  
Bogor Utara, Kota Bogor. 16157  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 07 April 2000  
Agama : Islam  
Pendidikan

- SD : SDN Sasana Wiyata 01
- SMP : SMPN 15 Bogor
- SMK : SMKN 3 Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 27 Desember 2023

Peneliti,

(Milenia Dinda Syah Putri)



## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### **KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BINO MITRA SEJATI**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- |                          |                    |
|--------------------------|--------------------|
| a. Umur:                 | 1. 20 s/d 25 tahun |
|                          | 2. 26 s/d 30 tahun |
|                          | 3. 31 s/d 35 tahun |
|                          | 4. 36 s/d 40 tahun |
|                          | 5. 45 s/d 50 tahun |
|                          | 6. > 50 tahun      |
| b. Jenis Kelamin         | 1. Laki-laki       |
|                          | 2. Perempuan       |
| c. Pendidikan Terakhir : | 1. SD              |
|                          | 2. SMP             |
|                          | 3. SMA             |

#### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER DISIPLIN KERJA**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

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

#### **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER KINERJA KARYAWAN**

1. Selalu (SL)
2. Sering (SR)
3. Kadang-Kadang (KK)
4. Pernah (P)
5. Tidak Pernah (TP)

## B. VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>A Kehadiran</b>						
1	Karyawan selalu tepat waktu saat datang dan pulang bekerja.					
2	Datang tepat waktu setelah jam istirahat.					
3	Memberi tahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.					
<b>B Tingkat Kewaspadaan Karyawan</b>						
4	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
5	Karyawan wajib mentaati jam kerja dan melaksanakan tugas.					
6	Memfaatkan waktu kerja dengan maksimal.					
<b>C Ketaatan Pada Standar Kerja</b>						
7	Menggunakan seragam sesuai ketentuan.					
8	Menjaga penampilan dan kebersihan.					
9	Bersedia menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai seragam.					
<b>D Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>						
10	Ketelitian dalam bekerja.					
11	Kesesuaian dalam melakukan pekerjaan dengan peraturan.					
12	Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan.					
<b>E Etika Kerja</b>						
13	Menjaga sikap dalam bekerja.					
14	Taat pada peraturan yang telah ditetapkan.					
15	Menerapkan sikap sesuai norma.					

## C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan	SL	SR	KK	P	TP
<b>A Kuantitas Hasil Kerja</b>						
1	Mampu melampaui target yang ditetapkan.					
2	Mampu memberikan hasil pekerjaan yang maksimal.					
3	Mampu untuk melaksanakan tugas tambahan.					
<b>B Kualitas Hasil Kerja</b>						
4	Pekerjaan yang ditugaskan dapat terselesaikan tanpa adanya perbaikan					
5	Menunjukkan kerapian dalam bekerja					
6	Tingkat pemahaman terhadap pekerjaan yang diberikan					
<b>C Pelaksanaan Tugas</b>						
7	Mampu bekerja dengan cepat, tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Melaksanakan tugas sesuai intruksi dan berinisiatif serta berhati-hati dalam bekerja					
9	Tidak menunda pekerjaan					
<b>D Tanggung Jawab</b>						
10	Tingkat tanggung jawab yang besar terhadap jabatan yang diberikan					
11	Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas					
12	Siap menerima sanksi atas tindakan yang dilakukan					



Lampiran 3 Coding Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

RES	KUANTITAS HASIL KERJA			KUALITAS HASIL KERJA			PELAKSANAAN TUGAS			TANGGUNG JAWAB			TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	58
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	56
5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	51
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	55
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	55
15	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	58
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
21	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	51
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	53
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	48
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	2	5	5	2	2	2	3	3	3	3	5	40
30	3	3	2	3	5	5	3	5	3	5	5	3	45





Lampiran 6 R<sub>tabel</sub>

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

Lampiran 7 T<sub>tabel</sub>

$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576



Lampiran 8 Sertifikat Magang



www.bantex.co.id

Bantex

**LETTER OF REFERENCE  
SURAT KETERANGAN KERJA  
No. 543/HRD/BMS/REF/XI/2022**

This is to certify that  
Dengan ini dinyatakan bahwa

Name Nama	<b>MILENIA DINDA SYAH PUTRI</b>
Employment starting date <i>Mulai bekerja sejak</i>	<b>15 JUNI 2022</b>
Status of Employment <i>Status kepegawaian</i>	<b>MAGANG/INTERNSHIP</b>
Last Position <i>Jabatan terakhir</i>	<b>LOGISTIC STAFF</b>

Effective from **November 16 2022** he is no longer intern with **PT Bino Mitra Sejati** due to the completion of the internship period.

Terhitung mulai **tanggal 16 November 2022** yang bersangkutan tidak bekerja lagi di **PT Bino Mitra Sejati** dikarenakan selesainya masa kerja magang.

Sentul, 16 November 2022

**PT. BINO MITRA SEJATI**

Jl. Olympic Raya Blok A4  
Kawasan Industri Sentul  
Londrina Sentul Bogor  
HR. Manager