

SKRIPSI

PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA WIRA LESTARI KECAMATAN TAPUNG HILIR

Diajukan Untuk Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi gelar Sarjana Pada Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru



DISUSUN OLEH:

DANU DWI CAHYO

155210442

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Danu Dwi Cahyo
NPM : 155210442
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Buana Wira Lestari
Kecamatan Ttapung Hilir

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :



Dekan
(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi


(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution, No.113, Perhentian Marpoyan
Telp: (0761)674674, Fax (0761)674834 Pekanbaru – 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Danu Dwi Cahyo
NPM : 155210442
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BUANA WIRA LESTARI KECAMATAN TAPUNG HILIR

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Ramzi Durin, SH, MH (.....)
2. Deswarta, SE., MM (.....)

Mengetahui:

Ketua Prodi Manajemen

(Abd. Razak Jer, SE., M. Si)

Pembimbing

(Abd. Razak Jer, SE., M. Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

Alamat: JalanKaharudinNasution No.113 PerhentianMarpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN

Nama : Danu Dwi Cahyo
NPM : 155210442
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Sponsor : Abd. Razak jer,SE.,Msi
Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir

Dengan perincian sebagai berikut :

Tanggal	Catatan Sponsor	Berita acara bimbingan	Paraf sponsor
26/11/2019	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Format Proposal- Lengkapi Data- Tambah Teori utama- Data Minimal 3	
24/2/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Format Teori- Tambah Teori-Teori Utama	
9/3/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc seminar proposal	
26/11/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki Kuesioner- Nambah pertanyaan	
28/11/2020	X	<ul style="list-style-type: none">- Acc Kuesioner	

Tanggal	Catatan sponsor	Berita acara bimbingan	Paraf sponsor
26/11/2020	X	- Format Penulisan - Format Daftar Pustaka	
15/3/2021	X	- Analisis Deskriptif - Beberapa Teori Di Bawah Tabel bab IV Di Perbaiki	
23/3/2021	X	- Acc Skripsi	

Pekanbaru, 18 Juni 2020

Wakil dekan I

(Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih , SE.,M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 510/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 25 Mei 2021, Maka pada Hari Kamis 27 Mei 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.


- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Danu Dwi Cahyo |
| 2. N P M | : 155210442 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir. |
| 5. Tanggal ujian | : 27 Mei 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 73 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si | (.....) |
| 2. Ramzi Durin, SH., MH | (.....) |
| 3. Deswarta, SE., MM | (.....) |

Notulen

- | | |
|----------------------------|---------|
| 1. Gilang Nugroho, SE., MM | (.....) |
|----------------------------|---------|



Pekanbaru, 27 Mei 2021

Mengetahui
Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 510 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Danu Dwi Cahyo
N P M : 155210442
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Ramzi Durin, SH.,MH	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Mei 2021
Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


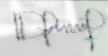
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Danu Dwi Cahyo
NPM : 155210442
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir.
Hari/Tanggal : Kamis 27 Mei 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

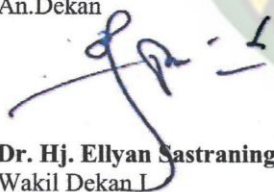
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Ramzi Durin, SH., MH		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 27 Mei 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Danu Dwi Cahyo
NPM : 155210442
Judul Proposal : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec. Tapung Hilir.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 28 Juli 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Ramzi Durin, SH., MH	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

Pekanbaru, 28 Juli 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor:2940/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 16 November 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

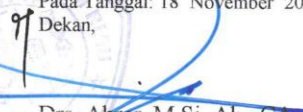
Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Danu Dwi Cahyo
 N P M : 155210442
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec. Tapung Hilir
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 18 November 2019
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
 Dokumen ini adalah Arsip Miik :

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danu Dwi Cahyo
NPM : 155210442
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Sastra Satu (S.1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian konferehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 18 Desember 2021

Pelaku Pernyataan,



Danu Dwi Cahyo

ABSTRAK

Hubungan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kecamatan Tapung Hilir

DANU DWI CAHYO

NPM: 155210442

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir. Penelitian ini dikategorikan diskriptif kuantitatif dimana instrument penelitian berupa kuisisioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT.Buana Wira Lestari. Sampel penelitian ini berjumlah 30 responden dengan menggunakan teknik sensus. Hasil dari uji validitas yaitu 0,361 yang berarti valid, hasil dari Reabilitas yaitu masing-masing nilai koefisien reabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang digunakan semua dinyatakan reliabel, hasil dari Regresi linier sederhana yaitu $Y=5,112+0,598(X)+\epsilon$, hasil uji Hipotesis yaitu t-hitung adalah sebesar 9,046 > t-tabel 2,048 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$, hasil dari uji koefisien Determinasi (R^2) R square 0,745 atau 74,5% sisanya 25,5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variable kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Kinerja karyawan

ABSTRACT

Discipline Relationship To Employee Performance At PT.Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Tapung Hilir Districts

DANU DWI CAHYO

NPM : 155210442

This study aims to determine the effect of discipline on employee performance at PT Buana Wira Lestari, Tapung Hilir District. This research is categorized as descriptive quantitative where the research instrument is a questionnaire. The population of this research is the employees of PT Buana Wira Lestari. The research sample consisted of 30 respondents using census techniques. The result of the validity test is 0.361 which means valid, the results of reliability, namely each value of the reliability coefficient is greater than 0.600 so that the instruments used are all declared reliable, the results of the simple liner regression are $Y = 5.112 + 0.598 (X) + \epsilon$, the result Hypothesis test is the t-count is $9,046 > t$ -table 2,048 with a significant level of $0,000 < 0.005$, the results of the determination coefficient test (R^2) R square 0.745 or 74.5% the remaining 25.5%. The results showed that the analysis used in this study was a simple linear regression method, showing that the discipline variable had a significant effect on employee performance at PT Buana Wira Lestari, Tapung Hilir District.

Keyword : *Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita ucapkan kepada Allah Swt, atas berkat, rahmat, dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian yang penulis buat ini berjudul: “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kabupaten Kampar” dalam rangka untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi pada Universitas Islam Riau.

Dalam mengerjakan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesalahan dan kesulitan, namun bantuan dan bimbingan yang teramat besar bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin berterimakasih dengan sangat tulus dan menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

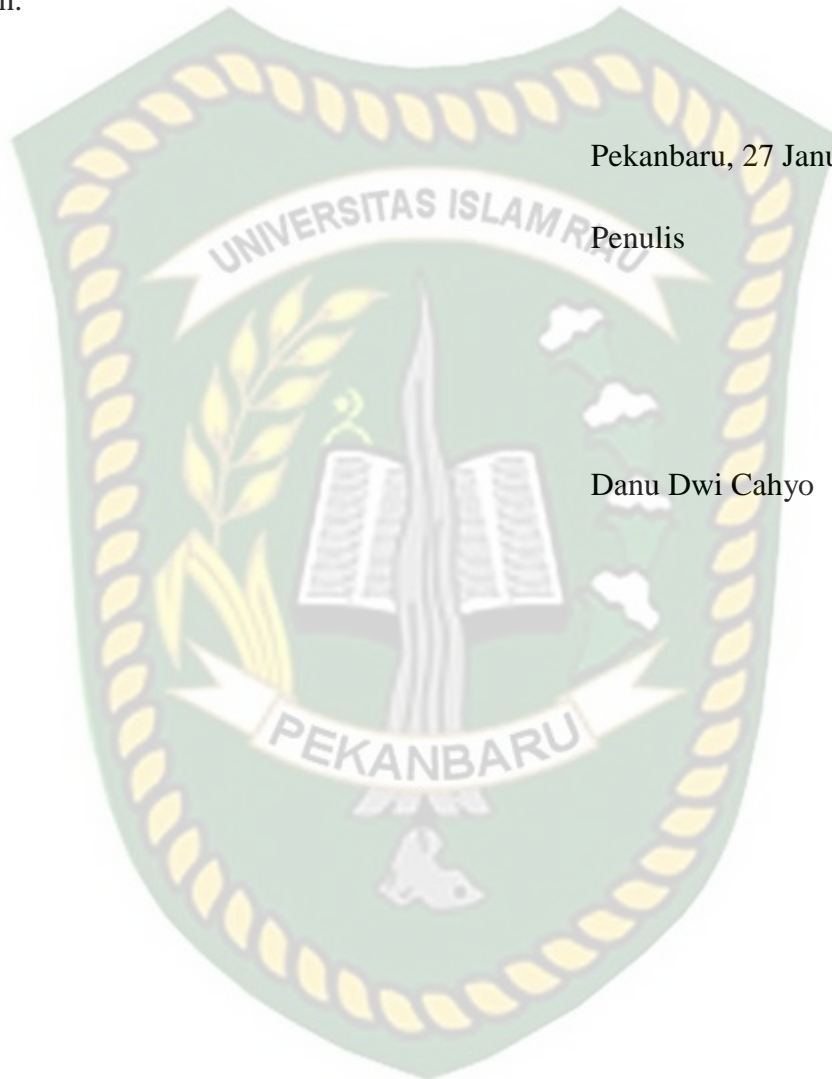
1. Terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua saya yang saya sangat sayangi dan cintai, kepada abang saya dan adik saya yang selalu mendukung saya, saya ucapkan terimakasih banyak.
2. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. syfarinaldi,SH. M. CL
3. Bapak Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Abd.Razak Jer,SE.,M,Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.
5. Seluruh dosen, serta seluruh staf pegawai dan staf pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau
6. Kepada seluruh karyawan PT.Buana Wira Lestari yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian disana
7. Buat sahabat, dan teman-teman saya ucapkan banyak terimakasih karna telah mendukung dan memberikan semangat selalu kepada saya

Semoga Allah SWT selalu memberikan kasih sayang dan anugerahnya kepada mereka yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Amin Ya Robbal Alamin.

Pekanbaru, 27 Januari 2021

Penulis

Danu Dwi Cahyo



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Manfaat Penelitian	4
1.4 Sistematika Penulisan	5
BAB II	7
TELAAH PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia	8
2.1.3 Prinsip- prinsip pendekatan MSDM	9
2.1.4 Komponen MSDM	10
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2.2 Indikator-indikator Kedisiplinan	14
2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja	14
2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	16
2.2.5 Hal-hal Yang Menunjang Kedisiplinan	16
2.2.6 Hambatan Disiplin Kerja	17
2.3 Kinerja	19

2.3.1	Definisi Kinerja	19
2.3.2	Definisi Manajemen Kinerja.....	20
2.3.3	Tujuan dan Keunggulan Manajemen Kinerja	21
2.3.4	Konsep Pengukuran Kinerja	22
2.3.5	Manfaat Pengukuran Kinerja.....	23
2.3.6	Indikator Kinerja	24
2.4	Penelitian Terdahulu	28
2.5	Kerangka Pemikiran.....	29
2.6	Hipotesis	30
BAB III.....		31
METODE PENELITIAN.....		31
3.1	Objek Penelitian.....	31
3.2	Operasional Variabel.....	31
3.3	Populasi dan Sampel	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel.....	32
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data	33
3.6	Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV		38
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		38
4.1	Sejarah Perusahaan PT.Buana Wiralestari Mas	38
4.1.1	Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	42
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan PT.Buana Wiralestari Mas.....	44
4.2.1	Visi Perusahaan	44
4.2.2	Misi Perusahaan	44
4.3	Struktur Organisasi PT.Buana Wiralestari Mas	45
BAB V.....		46
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		46
5.1	Deskripsi Identitas Responden.....	46

5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin.....	46
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur/Usia	47
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Masa kerja.	48
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.	49
5.2	Analisis Kedisiplinan	50
5.2.1	Disiplin preventif	51
5.2.2	Disiplin Korektif	54
5.3	Analisis Kinerja	71
5.3.1	Kemampuan.....	71
5.3.2	Personaliti	75
5.3.3	Kualitas Kerja.....	80
5.4	Pengujian Kualitas Data.....	86
5.4.1	Uji Validitas.....	86
5.4.2	Uji Reabilitas	88
5.5	Analisis Regresi Linier Berganda	89
5.6	Uji Hipotesis (Uji t).....	91
5.7	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
5.8	Pembahasan.....	93
BAB VI	95
6.1	Kesimpulan.....	95
6.2	Saran-saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Presensi Kehadiran Karyawan PT. Buana Wira Lestari	2
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3. 1	Variabel Operasional	31
Tabel 5. 1	Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir.....	47
Tabel 5. 2	Tingkat umur responden pada PT.Buana Wira Lestari.....	48
Tabel 5. 3	Masa kerja responden pada PT. Buana Wira Lestari.....	49
Tabel 5. 4	Tingkat Pendidikan Responden Pada PT. Buana Wira Lestari	50
Tabel 5. 5	Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Pada PT. Buana Wira Lestari	52
Tabel 5. 6	Tanggapan Responden Mengenai Pedoman Pada PT.Buana Wira Lestari	53
Tabel 5. 7	Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Sarana Prasarana PT.Buana Wira Lestari	54
Tabel 5. 8	Tanggapan Responden Terhadap Menyatukan Peraturan Dan Bekerja Sama Terhadap Sesama Karyawan Pada PT.Buana Wira Lestari	56
Tabel 5. 9	Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi Peraturan Pada PT.Buana Wira Lestari	57
Tabel 5. 10	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pada PT.Buana Wira Lestari	57
Tabel 5. 11	Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Pada PT.Buana Wira Lestari	59
Tabel 5. 12	Tanggapan Responden Mengenai Membimbing karyawan pada PT.Buana Wira Lestari.	60
Tabel 5. 13	Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Peraturan Pada PT.BuanaWira Lestari	61

Tabel 5. 14	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Pada PT.Buana Wira Lestari	62
Tabel 5. 15	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Pada PT.Buana Wira Lestari	63
Tabel 5. 16	Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Pada PT.Buana Wira Lestari	64
Tabel 5. 17	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari	65
Tabel 5. 18	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari	66
Tabel 5. 19	Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari	67
Tabel 5. 20	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kedisiplinan Pada PT.Buana Wira Lestari	68
Tabel 5. 21	Interval Kategori Jawaban	70
Tabel 5. 22	Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Sesuai Tingkat Pendidikan Pada PT.Buana Wira Lestari	72
Tabel 5. 23	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pada PT.Buana Wira Lestari	73
Tabel 5. 24	Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tugas Dengan Keahlian Pada PT.Buana Wira Lestari	74
Tabel 5. 25	Tanggapan Responden Mengenai semangat Kerja Pada PT.Buana Wira Lesatri	76
Tabel 5. 26	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada PT.Buana Wira Lestari	77
Tabel 5. 27	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari	78
Tabel 5. 28	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada PT.Buana Wira Lestari	79
Tabel 5. 29	Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Secara Efektif Dan Efisien Pada PT.buana Wira Lestari	81

Tabel 5. 30	Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien Pada PT.Buana Wira Lestari.....	82
Tabel 5. 31	Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien Pada PT.Buana Wira Lestari.....	83
Tabel 5. 32	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Di PT.Buana Wira Lestari	84
Tabel 5. 33	Interval Kategori Jawaban	85
Tabel 5. 34	Pengujian Validitas Variabel Kedisiplina (x)	86
Tabel 5. 35	Pengujian Validitas Variabel Kinerja (y).....	87
Tabel 5. 36	Hasil Pengujian Reabilitas	89
Tabel 5. 37	Hasil Output Regresi Liner Berganda.....	90
Tabel 5. 38	Hasil Uji T	91
Tabel 5. 39	Koefisien Determinasi (R2).....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... 29

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Buana Wiralestari Mas 45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun di negara berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber Daya Manusia atau Human Resource menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sonny sumarsono, 2009:2). Manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajaemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semangkin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan sendiri memiliki pengertian suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Abdurrahmat Fathoni, 2006:126).

Manajemen kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi terbut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Irham Fahmi, 2017:176).

Sinar Mas Group adalah salah satu konglomerasi terbesar di Indonesia. Perusahaan ini dibentuk tahun 1962 dan memiliki banyak anak perusahaan seperti Asia Pulp & Paper dan produsen minyak sawit PT SMART Tbk. Perusahaan ini mendirikan anak perusahaan di India pada 1990-an yang kemudian dijual kepada Ballarpur Industries Limited tahun 2001.

Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang memberikan gambaran bagaimana kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan, tata tertib serta pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sebagai gambaran tentang disiplin kerja karyawan yang bekerja di PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec. Tapung Hilir.

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan instansi perusahaan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi, misalnya keluarga, ketidakmampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 1. 1 Presensi Kehadiran Karyawan PT. Buana Wira Lestari
Kecamatan. Tapung Hilir Bulan Oktober-Desember 2019

NO	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absensi				Jumlah
			Sakit	Izin	Alfa	Cuti	
1	Oktober	27	2	4	7	23	36
2	November	26	7	5	3	23	38
3	Desember	26	1	3	0	49	53

Sumber: PT. Buana wiralestari

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada bulan oktober 2019 dengan jumlah karyawan 30 orang, diperoleh tingkat izin kerja paling banyak pada bulan november dengan jumlah izin mencapai 5(lima), dan yang paling sedikit terjadi

pada bulan desember dengan jumlah izin sebanyak 3 (tiga), sedangkan tingkat sakit yang paling banyak terjadi di perusahaan yaitu pada bulan november dengan jumlah 7 (tujuh), dan yang paling sedikit terjadi pada bulan desember dengan jumlah 1 (satu), tingkat alfa yang paling banyak terjadi pada bulan oktober dengan jumlah 7 (tujuh) sedangkan yang paling sedikit terjadi pada bulan desember dengan jumlah 0 (tidak ada karyawan yang alfa), dan tingkat cuti yang paling banyak terjadi pada bulan desember dengan jumlah 49 (empat puluh sembilan) dan yang paling sedikit terjadi pada bulan oktober dan november dengan jumlah 23 (dua puluh tiga). Dapat kita lihat dari data diatas bahwa Pt tersebut memiliki permasalahan dengan tingkat presensi yang berlebihan.

Terkait kedisiplinan kerja dengan memewancarai pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan diidentifikasi sebagai berikut:

1. Ketidak hadiran karyawan lebih disebabkan oleh suatu urusan yang mendadak seperti (urusan keluarga, menjenguk keluarga yang sakit),
2. Pemahaman sebagian karyawan terhadap aturan kerja yang belum baik sehingga berdampak terhadap ketidak hadiran karyawan,
3. Tidak hadirnya karywan juga disebabkan oleh urusan yang mendadak seperti sakit dan orang tua meninggal.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Buana Wira Lestari Kec.Tapung Hilir”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

“ Apakah Kedisiplinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari Kec.Tapung Hilir?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Kec. Tapung Hilir.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Buana Wira Lestari Kec.Tapung Hilir.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh kedisiplin kinerja terhadap karyawan PT. Buana Wira Lestari Kec.Tapung Hilir kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

- b. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Buana Wira Lestari Kec.Tapung Hilir.

c. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan ini merupakan urutan penyajian dari masing-masing bab secara terperinci, singkat dan jelas. Serta diharapkan mempermudah dalam memahami laporan penelitian. Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

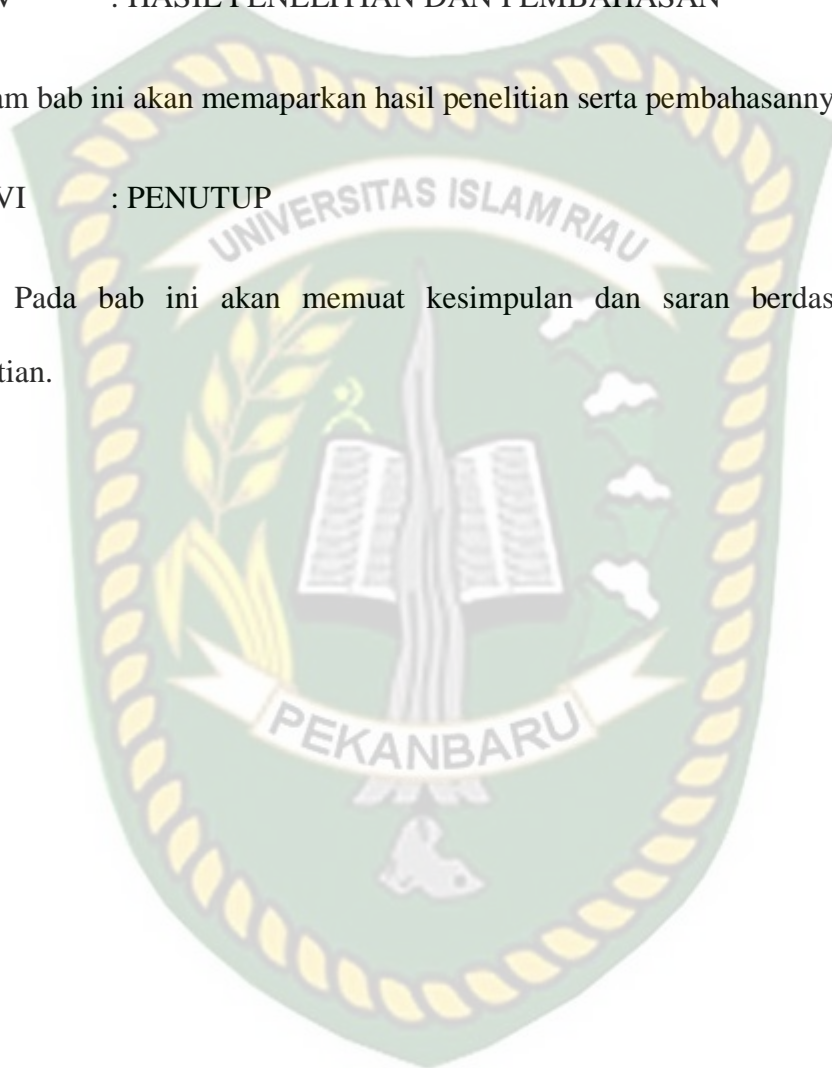
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Manajemen Sumberdaya Manusia Atau Human Resources mengandung pengertian usaha kerja jasa yang dapat diberikan pada proses produksi, menyangkut (Arfida BR, 2003:20).

Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Zulkifli Rusby, 2017:02).

Manajemen Sumberdaya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan Sumberdaya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Manajemen Sumberdaya Manusia Adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah kedilan (Gary Dessler, 2003:05).

Manajemen Sumberdaya Manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi menyangkut manusia yang mampu

bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut (Sonny sumarsono, 2009:02).

Manajemen Sumberdaya Manusia Adalah suatu ilmu yang berkhusus mengenai ketenagakerjaan, sehingga sering juga dikatakan dengan Man Power Management, Labour relation, Industriian relation, Personil administration (T. Nur Aini, 2013:03).

Manajemen Sumberdaya Manusia Adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia (Abdurrahmat Fathoni, 2006).

Manajemen Sumberdaya Manusia Adalah menjelaskan bahwa untuk mendefinisikan sumberdaya manusia perlu pemahaman pada dua fungsi yaitu fundi manajerial (managerial fuctions) dan fungsi operasional (Operational function) (Willson Bangun, 2012:05)

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Hj. T. Nuraini (2013:10) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan, terdiri dari sasaran, kebijaksanaa, prosedur, anggaran, dan faktor.
2. Pengorganisasian, terdiri atas rancangan, penugasan kelompok, penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan, motivasi, kepemimpinan, integrasi dan konflik.
3. Pengawasan, mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan.

4. Fungsi operasional, terdiri atas beberapa bagian yaitu:
 - a. Pengadaan, memperoleh jumlah dan jenis pekerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi yang meliputi kebutuhan tenaga kerja (penarikan, seleksi dan penempatan).
 - b. Pengembangan, meningkatkan keterampilan lewat pelatihan dan pendidikan yang di perlukan untuk menjalankan tugas dengan baik.
 - c. Kompensasi, pemberian penghargaan yang layak dan adil terhadap pekerja sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
 - d. Intergrasi, penyusaian antara keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat, dengan demikian kita harus memahami perasaan dan sikap dari pada para pekerja untuk di pertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.
 - e. Pemeliharaan, mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada, pada fungsi ini lebih di titik beratkan kondisi fisik dari para perkerja yakni kesehatan, keamanan, dan sikap yang menyenangkan.

2.1.3 Prinsip- prinsip pendekatan MSDM

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:11) ada lima pendekatan terhadap manajemen sumberdaya manusia yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan sangat mungkin di capai manakala peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur, serta mekanisme kerja,yang bertalian dengan

manusia dan perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian strategis.

3. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik.

4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan secara integrasi, menjadikan semua anggota organisasi terlibat untuk mencapai tujuan.

5. Empat prinsip tersebut harus tertanam dalam diri setiap anggota (manusia).

2.1.4 Komponen MSDM

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi

yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial (pimpinan).

a. Karyawan Operasional

Karyawan operasional adalah setiap orang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.

b. Karyawan Manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah. Mereka mencapai tujuannya melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Karyawan manajerial terdiri atas manajer lini dan manajer staf.

1) Manajer Lini

Manajer lini adalah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang lini (line authority). Berhak dan bertanggung jawab langsung merealisasikan tujuan perusahaan.

2) Manajer Staf

Manajer Staf adalah pimpinan yang mempunyai wewenang staf (staff authority) yang hanya berhak dan bertanggung jawab memberikan saran dan pelayanan untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas manajer lini.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Malayu S.P. Hasibuan, 2000:193).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurrahmat, 2006:172).

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Dengan semikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit

dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyelesaian untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2000:305).

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. (Irham Fahmi, 2017:75)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Abdurahmat Fathoni, 2006:126).

Disiplin kerja adalah suatu yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta seagai untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma sosial yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2004:444)

Disiplin adalah ukuran ketaatan yang dimiliki seseorang, seperti konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.(Hasibuan, 2004:39).

Kedisiplinan adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, (Edy Sutrisno, 2009:87).

Menurut John Macquarrie dari segi etika, disiplin adalah suatu kemauan dan perbuatan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang telah terangkai dengan tujuan tertentu.

Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya.

2.2.2 Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antara lain ialah:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pemimpin.
3. Balas jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat (Pengawasan melekat) Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, karena dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi hukuman.
7. Ketegasan.
8. Hubungan kemanusiaan.

2.2.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

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

Keith davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang

bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai membuktikan pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan. faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
- e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
- f. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.2.5 Hal-hal Yang Menunjang Kedisiplinan

Menurut Alex S. Nitisemito ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan karyawan yaitu:

1. Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

2. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

3. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

4. Partisipasi

Dengan memasukan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

5. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

6. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

2.2.6 Hambatan Disiplin Kerja

Selain faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan disiplin kerja, terdapat pula faktor-faktor yang menghambat terbentuknya disiplin kerja dalam diri seseorang, faktor penghambat tersebut berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dari lingkungan sekitarnya.

Menurut Dolet Unaradjan faktor-faktor yang penghambat disiplin sekitarnya.

- 1) Masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan.
- 2) Masyarakat yang selalu terbuka dan bersikap permisif.
- 3) Keadaan fisik atau biologis yang tidak sehat.
- 4) Keadaan psikis atau mental yang tidak sehat.
- 5) Sikap perfeksionis.
- 6) Perasaan rendah diri atau inferior.
- 7) Perasaan takut dan kuatir.
- 8) Perasaan tidak mampu.
- 9) Kecemasan.
- 10) Suara hati dan rasa bersalah yang keliru.
- 11) Kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

Faktor-faktor penghambat disiplin kerja berasal dari lingkungan sebagai faktor eksternal. Yaitu: masyarakat yang menekankan ketaatan yang utuh dan loyalitas penuh kepada atasan atau pimpinan dan masyarakat yang terlalu terbuka dan bersifat permisif. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti: keadaan fisik dan psikis yang tidak sehat, sikap perfeksionis, perasaan rendah diri, perasaan takut dan kuatir, perasaan tidak mampu, kecemasan suara hati dan rasa bersalah yang keliru, dan kelekatan-kelekatan yang tidak teratur.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Pada dasarnya, kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Dickdick Sodikin, Dkk, 2017:130).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi terbut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Irham Fahmi, 2017:176).

Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas. (simamora, 2004:423).

Menurut Indarastuti (2008:48) mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2003:34).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67).

Menurut Minner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

2.3.2 Definisi Manajemen Kinerja

Ada banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dalam pengertian itu cocok diterapkan di suatu perusahaan/organisasi yang menganut suatu konsep dan budaya (concept and culture) yang seperti ini namun tidak tepat diterapkan pada perusahaan yang menganut konsep dan budaya yang berbeda.

Adapun definisi manajemen kinerja yaitu: suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu. Manajemen kinerja ini menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performa SDM-nya, (Dickdik Sodikin, Dkk, 2017:130)

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. (Wibowo, 2014:07).

Manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan

cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal. (Irham Fahmi, 2017:177).

2.3.3 Tujuan dan Keunggulan Manajemen Kinerja

Berikut ini adalah tujuan-tujuan dari manajemen kinerja:

1. Memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan, dan potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM, serta membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja.
2. Menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu atau kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasaran organisasi tersebut. Berdasarkan tugasnya ini, manajemen kinerja dapat dijadikan landasan untuk promosi, mutasi, dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program latihan.
3. Menjadi umpan balik (feedback) untuk pengembangan karier dan pengembangan pribadi SDM.

Keunggulan manajemen kinerja adalah penetapan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya, terdapat dukungan, bimbingan, dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Pada dasarnya, manajemen kinerja merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal berikut ini.

1. Fungsi pokok perjaan bawahan.
2. Bagaimana pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengertian “efektif” dan “berhasil” dalam pelaksanaan pekerjaan bawahan.
4. Bagaimana bawahan dapat bekerja sama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.
5. Bagaimana mengukur efektivitas (kinerja) pelaksanaan pekerjaan bawahan.
6. Berbagai hambatan efektivitas dan solusi alternatif untuk mengatasi semua hambatan tersebut.

2.3.4 Konsep Pengukuran Kinerja

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai susai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kineerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.

4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Oleh karena itu, orang yang melakukan pengukuran kinerja perlu memenuhi persyaratan di antaranya (Kreitner dan Kinicki, 2001:302): (1) dalam posisi mengamati perilaku dan kinerja yang menjadi kepentingan individu, (2) mampu memahami tentang dimensi atau gambaran kinerja, (3) mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya, (4) harus termotivasi untuk melakukan pekerjaan rating secara sadar.

2.3.5 Manfaat Pengukuran Kinerja

Organisasi masalah pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam manajemen program secara keseluruhan, karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan memberikan umpan balik (feedback), yang merupakan hal yang penting dalam upaya perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah atau swasta dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu, dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah atau swasta dapat diukur dan dievaluasi. Selanjutnya, dari pengukuran kinerja, setiap instansi dapat dibandingkan dengan instansi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan dapat dilakukan secara lebih objektif. Dalam kaitan ini

berarti bahwa pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

- (1) Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- (2) Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
- (3) Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- (4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
- (5) Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- (6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- (7) Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
- (8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- (9) Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

2.3.6 Indikator Kinerja

Secara konseptual Lembaga Administrasi Negara/LAN mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam

tahap perencanaan (ex-ante), tahap pelaksanaan (on-going), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (ex-post). Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemajuan dalam rangka/menjuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana telah dibahas dalam materi pelajaran untuk perencanaan strategis.

Dengan demikian, tanpa indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai kinerja. Selanjutnya lembaga Administrasi Negara/LAN dikemukakan secara umum, indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis, sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan suatu kegiatan dilaksanakan
2. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijaksanaan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja. Sebelum menyusun dan menetapkan indikator-indikator kinerja, terlebih dahulu perlu diketahui syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu indikator kinerja.

Syarat-syarat yang berlaku untuk semua kelompok kinerja tersebut sebagai berikut:

- a. Spesifik yang jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.

- b. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- c. Relevan; indikator kinerja harus menangani aspek objektif yang relevan.
- d. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak, serta proses.
- e. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian pelaksana dan hasil pelaksanaan kegiatan.
- f. Efektif; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Ada beberapa jenis indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu: indikator masukan (input), indikator proses (process), indikator keluaran (output), indikator hasil (outcome), indikator manfaat (benefit), dan indikator dampak (impact). Masing-masing indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.
- 2) Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama

pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.

- 3) Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
- 4) Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- 5) Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- 6) Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Selim dan Woodward mengemukakan bahwa ada lima dsar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik antara lain:

- (1) Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.
- (2) Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah daripada yang direncanakan.
- (3) Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
- (4) Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
- (5) Equity, yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti /Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dewi untari (2018) /Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KIE INDONESIA	Dependen : disiplin kerja (x) Independen : kinerja pegawai (y)	Analisis Deskriptif dan Regresi Linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan koefisien 0.547 hasilnya adalah signifikan
2	Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018) / Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Arah Eviromental Indonesia Bag, Surakarta	Dependen Disiplin (x) Independen : Kinerja karyawan (y)	Deskriptif dan Regresi linier sederhana	Hasil peneliti ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Syarkani (2017) / pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Panca Kontruksi di Kabupaten Banjar	Dependen: disiplin: (x) Independen : kinerja karyawan (y)	Program SPSS for windows versi 18	Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kontruksi di kabupaten banjar.

No	Nama Peneliti /Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Eko Haryanto (2019) / Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.Tunas Jaya Negriku Jatisari Estate Di Banyuasin	Dependen: Disiplin: (x) Independen : Kinerja (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil uji diketahui bahwa variable Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Nur Jannah (2019) / Pengaruh Disiplin kerj terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara v Pekanbaru	Dependen: Disiplin ; (x) Independen : Kinerja: (y)	Total Sampling	Dari hasil uji diketahui bahwa variable Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber Data: Jurnal

2.5 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.2013

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka hipotesisnya adalah:

H: Terdapat hubungan signifikan variable kedisiplinan (x) terhadap kinerja karyawan (y), pada PT.Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Lokasi Penelitian dalam penelitian adalah PT. Buana Wira Kec.Tapung Hilir.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Variabel Operasional

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Disiplin kerja (X) Adalah kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawainya (Simamora,2008:335)	1. Disiplin preventif 2. Disiplin korektif	1. Menggerakkan karyawan mengikuti peraturan. 2. Menggerakkan karyawan meematuhi pedoman kerja. 1. Menggerakkan karyawan untuk menyatukan peraturan. 2. Mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan. 3. pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. 4. Melakukan tindakan perbaikan bagi karyawan yang melanggar peraturan. 5. Menjaga agar setiap peraturan tetap berlaku bagi setiap karyawan. 6. Konsisten dalam melaksanakan tugasnya. 7. penggunaan jam kerja yang telah di tetapkan perusahaan.	Ordinal
2	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai	Kemampuan	a) penempatan sesuai dengan tingkat pengetahuan pendidikan. b) Melaksanakan tugas menjadi tanggung jawab. c) penyelesaian tugas	Ordinal

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	seorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara,2000).	Personaliti Kualitas hasil kerja	dengan keahlian. a) Semangat kerja b) Kompensasi c) Lingkungan kerja d) Motivasi a) penyelesain tugs secara efektif dan efisien b) menggunakan watu secara efektif dan efisien	

Sumber : Jurnal 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut sugiono (2005: 90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karkteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk Objek atau penelitian yang akan diteliti dalam populasi tersebut unit analisis atau elemen populasi Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec.Tapung Hilir yang berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiono (2003:91) adalah bagian dari jumlah karakterisitk yang dimiliki oleh populasi. Sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Pengambilan sampel pada penilaian ini menggunakan teknik sensus yaitu sebanyak 30 karywan pada PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec.Tapung Hilir.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data atau keterangan dan informasi adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Merupakan data yang langsung dari objek penelitian, data primer merupakan data yang diperoleh melalui survey lapangan yang menggunakan metode pengumpulan data yang original yang diperoleh langsung dari responden melalui wawancara dan alat bantu kuisioner (Sugiyono, 2012:193). Kuisioner diberikan kepada karyawan bagian plasma pada PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec.Tapung Hilir.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung yang meliputi data atau informasi yang telah disusun oleh pihak perusahaan seperti laporan dan struktur organisasi perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. kuisioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu kinerja karyawan pada PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec.Tapung Hilir.

b. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai mengenai disiplin kerja dan kinerja di PT. Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) Kec.Tapung Hilir.

3.6 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008), Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrument penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrument dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validasi yang digunakan adalah Corrected Item Total Correlation lebih besar dibandingkan 0.5. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0.5 keatas, maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha \geq 0,60$ maka dikatakan reliable.

Menurut Triton Sujianto, (2009), jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rank yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable
- b. Nilai Alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable

- c. Nilai Alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliable
- d. Nilai Alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliable
- e. Nilai Alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliable

Menurut Nugroho (Sujianto,2009), reliabilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki alpha cronbach > dari 0,60. Menurut Sayuti Sujianto, (2009), kuesioner dinyatakan reliable jika mempunyai nilai alpha yang lebih besar dari 0,6.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier sederhana dengan persamaan matematik, yaitu :

$$Y = a + bx + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan (Variabel Dependen)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja (Variabel Independen)

ϵ = Epsilon (Standart Error)

d. Uji Hipotesis

a. Uji f hitung

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini melalui uji F. uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Kreteria pengujian :

- a. Jika nilai F hitung F tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai F hitung F tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

b. Uji t hitung

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (pervariabel) terhadap variabel tergantungnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel tergantungnya atau tidak.

Kreteria pengujian :

- a. Jika nilai t t tabel atau p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain variabel independen berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai t t tabel atau p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan kata lain variabel independen tidak berpengaruh secara persial terhadap variabel dependen

e.Uji Koefisien Determinan (R²)

Ghozali, (2006). Koefisien determinan (R²) dimaksud untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan (R²) antara 0 (nol) sampai 1 (satu). Jika koefisien determinan 0(nol) berarti variable independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Apabila koefisien determinan semakin mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa variable independen berpengaruh terhadap variable dependen. Karena variable independen pada lebih dari 2 (dua), maka koefisien determinan yang digunakan adalah Adjusted R Square. Dari determinan (R²) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variable X terhadap variasi naik turunnya variable Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT.Buana Wiralestari

Sinar Mas Group adalah salah satu konglomerasi terbesar di Indonesia. Perusahaan ini dibentuk tahun 1962 dan memiliki banyak anak perusahaan seperti Asia Pulp & Paper dan produsen minyak sawit PT SMART Tbk. Perusahaan ini mendirikan anak perusahaan di India pada 1990-an yang kemudian dijual kepada Ballarpur Industries Limited tahun 2001.

SINARMAS merupakan perusahaan group minyak sawit swasta terbesar di dunia sekitar tahun 2003 . Sinar Mas adalah salah satu perusahaan konglomerat terbesar di Indonesia . Didirikan pada tahun 1962. Sinar Mas Group didirikan oleh seorang konglomerat Cina Eka Tjipta Widjaja yang sekarang tercatat pengusaha terkaya ke-2 di Indonesia di majalah GLOBE edisi tahun 2010. Bisnis utamanya adalah: Pulp dan Paper, SMART Tbk, Smart Telecom, Properti, Asuransi, Bank atau Jasa Keuangan. Sinar Mas saat ini memiliki perusahaan seperti:

1. Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT.SMART Tbk)

Merupakan cabang dari Golden Agri Resources yang berada di Singapura. Dicatatkan di Bursa Efek Singapura Limited (“SGX-ST”) pada tahun 1999, Golden Agri-Resources Ltd (“GAR”) merupakan salah satu perusahaan minyak kelapa sawit terbesar di dunia. Dengan total luas tanaman 471.536 hektar (termasuk kebun plasma) yang berlokasi di Indonesia (Sumatra, Kalimantan, Sulawesi dan Papua) GAR mengoperasikan 34 pabrik pengolahan minyak kelapa, tiga kilang dan enam pabrik pengolahan minyak inti

sawit. Kegiatan utama Perusahaan meliputi penanaman dan pemanenan minyak kelapa sawit; pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah (“CPO”) dan minyak inti sawit dan penyulingan CPO menjadi produk bernilai tambah seperti minyak goreng, margarin dan shortening. GAR juga beroperasi di China melalui pelabuhan laut terpadu dalam, penyimpanan, minyak biji menghancurkan sarana dan fasilitas kilang di Ningbo dan Zhuhai. Melalui PT Sinarmas Agro Resources and Technology (SMART), grup ini tercatat sebagai salah satu konglomerasi perkebunan minyak kelapa sawit terbesar dan terluas di Indonesia. Sinarmas juga menjadi satu-satunya grup yang terintegrasi paling luas, mulai dari pabrik minyak sawit sampai pabrik sabun. Menurut Gandhi, bisnis SMART akan tetap menjadi bisnis utama Sinarmas. Perusahaan ini juga tercatat sebagai perusahaan minyak kelapa sawit yang lahan terluas dan terbesar di banding perusahaan minyak sawit yang lainnya di wilayah Indonesia. Selain itu PT Smart Tbk juga memiliki anak perusahaan sendiri yang cukup banyak Hasil olahan:

- a. Cooking oil (Filma, Kunci Mas, Mitra, Masku, BissOil(Arab))
- b. Margarine (Filma, Palmboom, Palmvita, Menara, Mitra Spesial, Pusaka)
- c. Shortening (Palmvita, Palmvita Gold, Pusaka, Mitra, Menara, Delicio)
- d. Specialty Fats (Delicio, Delicoa)
- e. Frying Fats (Good Fry)
- f. Frying Fats Butter Oil Substitute (Good Fry Palmboom, Palmvita Gold)

2. Smart Telecom (Smart seluler,FREN/ Smartfren)

Smart Telecom merupakan anak perusahaan Sinar Mas yang bekerja di bidang telekomunikasi telepon seluler yang belum lama ini secara resmi membeli saham telepon seluler FREN (PT mobile 8). Industri ini diyakini membawa

keuntungan karena perkembangan teknologi telekomunikasi terbilang cepat. Sebagai ilustrasi, harga komputer sekarang hanya 50% dari harga beberapa tahun lalu, artinya investasi dan operation cost makin lama makin rendah sehingga harga yang ditawarkan akan lebih ekonomis. Hal ini merupakan salah satu winning point bagi Smart Telecom dibandingkan kompetitor yang sudah berinvestasi saat infrastruktur masih mahal.

3. Asia Pulp & Paper

Sinar Mas Pulp & Paper Products adalah salah satu unit usaha dalam industri pulp dan paper yang terkemuka di dunia. Sejarah Sinar Mas Pulp & Paper Products dimulai dengan pendirian Tjiwi Kimia. Dengan kapasitas produksi pulp dan paper sebesar 6,9 juta ton di Indonesia, perusahaan ini menduduki peringkat lima dunia. Saat ini, Sinar Mas Pulp & Paper Products memiliki fasilitas manufacturing di beberapa lokasi di Indonesia dan memasarkan produk-produknya ke lebih dari 65 negara di enam benua, sejalan dengan visinya yaitu “To become the 21st century’s number one international-standard pulp and paper manufacturer, dedicated to providing superior value to customers, shareholders, employees and the community”. Sebagian besar perusahaan dibawa bendera Sinar Mas Pulp & Paper Products telah mendapat sertifikat ISO 14001 dan ISO 9002 untuk kepeduliannya terhadap lingkungan dan manajemen kualitas. Hasil Produk : Kertas Sinar Dunia, Paperline Gold, Bola Dunia, Mirage, Office Print, Tissue Paseo, dll.

4. Bank Sinar Mas Multiartha

Sinar Mas Multiartha adalah subsidiary holding dari Sinar Mas Financial Services. Perusahaan ini merupakan induk dari perusahaan-perusahaan Sinar Mas yang memfokuskan usahanya pada sektor jasa keuangan administrasi saham, security company, perdagangan dan industri serta teknologi informasi. Sinar Mas Multiartha telah melakukan berbagai terobosan baru dalam perkembangan usaha seiring dengan perkembangan perekonomian untuk menyongsong tantangan di masa depan dan guna mewujudkan visi perusahaan sebagai “one stop integrated financial services”. Asuransi Sinar Mas adalah anak perusahaan Sinar Mas Multiartha yang bergerak di bidang asuransi kerugian. Salah satu produk barunya adalah Simas Cancer Insurance. Sedangkan layanan yang juga terbilang baru adalah M Simas, hasil kerjasama Asuransi Sinar Mas dengan Indosat.

5. Duta Pertiwi Developer and Real Estate

Duta Pertiwi sebagai salah satu unit usaha dari Sinar Mas Developer and Real Estate mengerjakan sejumlah proyek yang terdiri dari apartemen, hotel, perumahan, mal / pusat perbelanjaan, perkantoran, serta ruko / rukan. Duta Pertiwi dikenal dengan kesuksesan mengembangkan pusat perbelanjaan komersial ITC, dan inovasinya menggabungkan fungsi bisnis seperti hotel, apartemen, perkantoran, perbelanjaan dalam satu gedung, yang disebut Superblock. Kota Wisata, Legenda Wisata, dan Grand Wisata merupakan sebagian kecil produk pemukiman dari Duta Pertiwi. Sedangkan Plaza Indonesia Realty memfokuskan

diri pada pengembangan sebuah properti prima terpadu yang terletak di jantung pusat bisnis Jakarta.

6. Sinarmas Energy and Mining

adalah anak perusahaan tambang batubara Sinarmas sebuah Energi dan Infrastruktur perusahaan. Saat ini kami suplai 4-5.000 .000 ton batu bara per tahun untuk Batubara Powerplants dan Industri seperti semen dan kertas baik lokal dan internasional.

7. Perusahaan lainnya :

- a. Sinarmas Trading
- b. Sinarmas Telecommunication
- c. Sinarmas Chemical

4.1.1 Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

PT. Buana Wiiralestari Mas mengeluarkan sesuatu kebijakan untuk melaksanakan kegiatannya dengan penuh tanggung jawab sosial dan etika serta memberikan prioritas yang sama antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kedisiplinan kerja lainnya yaitu produksi, mutu, jumlah dan biaya. Perusahaan akan terus mengusahaakan untuk mengurangi bahaya-bahaya yang dapat menyebabkan cendera, penyakit, kerusakan barang, kebakaran dan ledakan serta gangguan proses yang menghambat produksi dan hal lain yang merusak lingkungan. Kerugian yang tidak dihaapkan dapat dikontrol melalui bermacam usaha yang dapat dilakukan oleh jajaran pimpinan dengan melibatkan karyawan

secara aktif. Untuk mencapai suksesnya kebijakan ini, maka diperlukan suatu tanggung jawab sbb:

- a. Tanggung Jawab Jajaran Pimpinan :
 - i. Menyertakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam aspek kerja
 - ii. Menyebarluaskan komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja sebagai bagian aspek kerja
 - iii. Merencanakan ,mengembangkan,menjalankan serta memantau program-program keselamatan dan kesehatan kerja.
 - iv. Melakukan tindakan yang efektif untuk menyediakan dan menjadikan tempat kerja yang lebih aman, selamat dan sehat.
 - v. Mematuhi peraturan dan perundangan k3 yang berlaku.
 - vi. Secara terus menerus meingkatkan praktek K3 industri yang terbaik.
- b. Tanggung Jawab Karyawan
 - i. Melakukan pekerjaan dengan cara memotivasi rekan sekerja untuk bekerja selamat.
 - ii. Bekerja sama untuk mendukung dan mempromosikan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat yang berlaku.
 - iii. Melakukan pekerjaan dengan benar sesuai prosedur.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan PT.Buana Wiralestari

4.2.1 Visi Perusahaan

“Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintergrasi dan terbaik menjadi mitra pilihan”

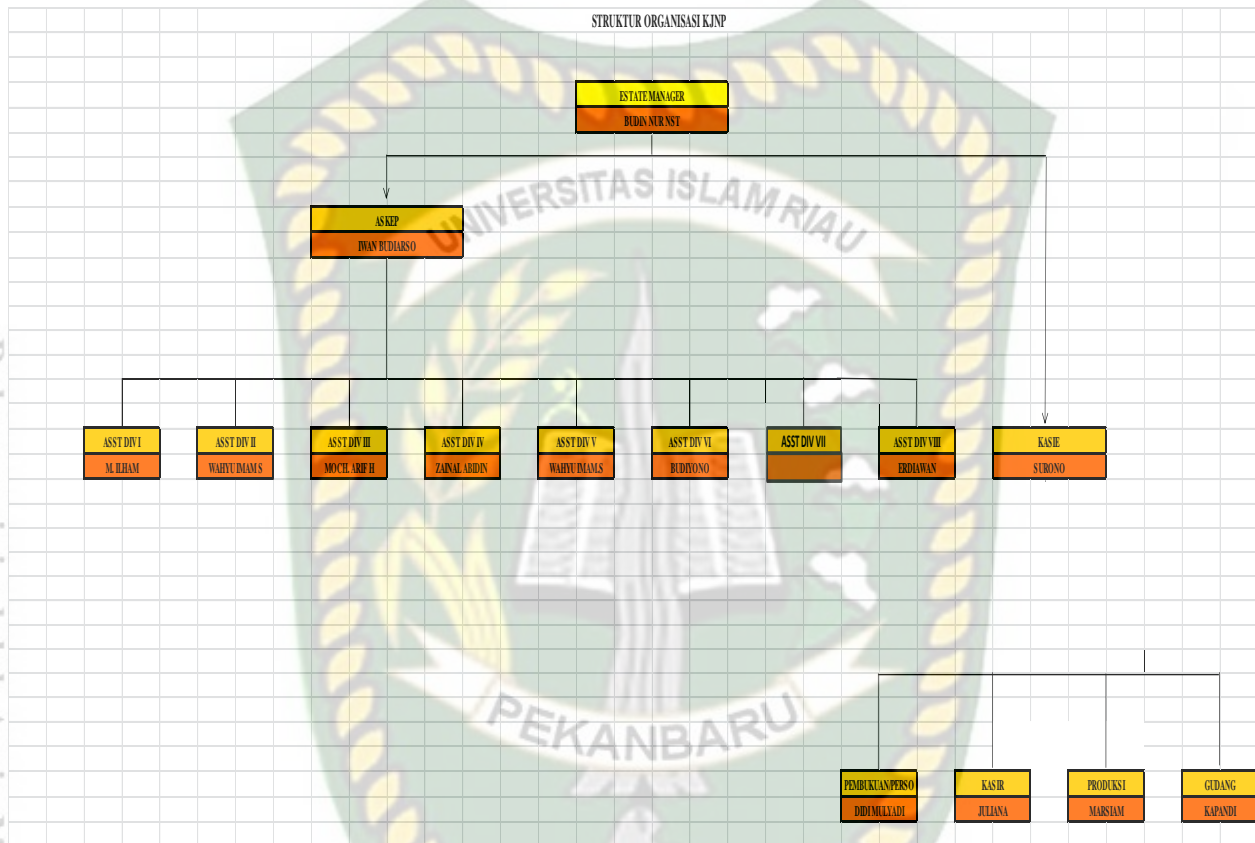
4.2.2 Misi Perusahaan

“Secara efisien,menyediakan produk,solusi,serta layanan agribisnis dan konsumen,yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan,guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami”.

Untuk mencapai Visi dan Misi Perusahaan denganmenerapkan nilai-nilai Sinar Mas-Integrasi,**Sikap Positif ,komitmen Perbaikan yang Berkelanjutan, Inovasi dan Loyalitas** sebagai dasar,esensi dari budaya perusahaan melalui 4 cara :

1. Prestasi : menghasilkan kinerja yang luar biasa
2. Rasa memiliki : melakukan yang terbaik bagi perusahaan
3. Kolaborasi : bekerja sebagai satu team
4. SDM : mewujudkan potensi Sumber Daya Manusia

4.3 Struktur Organisasi PT.Buana Wiralestari



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Buana Wiralestari

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis menyajikan pembahasan terhadap hasil penelitian tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir. Data yang akan dianalisis diperoleh dari kuisioner yang disebarkan kepada para responden yaitu karyawan PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir bagian plasma.

5.1 Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden yaitu gambaran tentang identitas responden yang sangat dibutuhkan dan akan sangat membantu untuk menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian penulis di PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. Oleh karena itu dapat dijelaskan atau dapat dipaparkan keterangan yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat umur, masa kerja, tingkat pendidikan.

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin

Peneliti juga membagi jenis kelamin para responden yang telah diteliti. Karena jenis kelamin mempengaruhi sikap komunikasi dan kinerja seseorang. Untuk melihat lebih lanjut tentang perbedaan jenis kelamin karyawan pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar dapat dilihat pada table 5.1 berikut ini

Tabel 5. 1 Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir.

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Presntase (%)
Laki-laki	25	95
Perempuan	5	5
Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan pada PT. Buana Wira Lestari yaitu berjumlah 30 orang, terdiri dari 25 orang laki-laki atau sebesar 95% dan perempuan sebanyak 5 orang atau sebesar 5%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan PT.Buana Wira Lestari Kecamatan Tapung Hilir didominasi oleh karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan. Karena ada nya pertimbangan karyawan laki-laki akan cenderung lebih memiliki kecepatan dan tenaga untuk diturunkan dilapangan.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur/Usia

Usia atau umur merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melakukan setiap kegiatan dalam hidup nya termasuk kinerja pada saat bekerja, karena tingkat usia dapat dijadikan indicator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, nahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standart kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat di terangkan pada table 5.2 berikut ini:

Tabel 5. 2Tingkat umur responden pada PT.Buana Wira Lestari

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
20-29	8	27
30-39	17	57
40-49	5	16
Diatas 50	-	-
Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan pada PT. Buana Wira Lestari pada tingkat usia 20-29 tahun sebanyak 8 orang atau sbesar 27%, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 57%, responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 16%. Dari uraian tentang usia responden di atas, dapat dikatan bahwa responden karyawan pada PT. Buana Wira Lestari berada pada usia yang produktif, sehingga dengan tingkat usia karyawan dapat diberdayakan dengan sebaik mungkin dan memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Masa kerja.

Faktor lama seseorang dalam bekerja juga akan mempengaruhi perusahaan dalam penetapan pembayaran gaji yang akan diberikan kepadanya. Selain itu faktor lama bekerja juga akan mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menangani masalah pekerjaan yang dilakukannya, semangkin lama ia bekerja tentu akan semangkin mahir dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun masa kerja pada karyawan PT.Buana Wira Lestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 3Masa kerja responden pada PT. Buana Wira Lestari

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
<5	12	40
6-10	10	34
10-15	7	23
>16	1	3
Jumlah	30	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat di ketahui bahwa masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT.Buana Wira Lestari yaitu <5 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 40%. Hal ini berarti masih banyak karyawan yang masih baru yang bekerja di perusahaan tersebut.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Selain sebagai bukti kemajuan manusia dalam hal berpikir, tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seseorang juga akan mempengaruhi dirinya dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan tingkat pendidikannya. Begitu juga hal nya dengan responden yang dijaadikan sampel pada penelitian ini berasal dari berbagai tingkat pendidiknya sebagaimana dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 4Tingkat Pendidikan Responden Pada PT. Buana Wira Lestari

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
SMP	7	23
SMA/SMK	18	60
DIPLOMA	-	-
SARJANA	5	17
JUMLAH	30	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada PT.Buana Wira Lestari yaitu dari tingkat pendidikan SMP, SMA/SMK, SARJANA. Tingkat pendidikan terbanyak yaitu SMA/SMK dengan jumlah 18 orang atau sebesar 60%, tingkat SMP sebanyak 7 orang atau sebesar 23%, dan tingkat SARJANA sebanyak 5 orang atau sebesar 17%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan karyawan sudah memadai sesuai dengan prosedur karyawan lainnya karna banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK.

5.2 Analisis Kedisiplinan

Disiplin adalah rasa taat dan patuh terhadap nilai yang dipercata dan manjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain disiplin itu patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian.

Disiplin merupakan salah satu kunci untuk mamajukan kinerja suatu perusahaan, dengan disiplinnya sorang karyawan dengan menaati peraturan yang ada diperusahaan maka karyawan tersebut tidak akan mendapat kan sanksi dari

meneger. Karena kedisiplinan dipercayai mengikat semua karyawan suatu perusahaan pada peraturan yang ada diperusahaan tersebut.

Sehubungan dengan konsep diatas, adanya bentuk kedisiplinan karyawan dalam perusahaan adalah hal yang wajib dilakukan oleh seluruh karyaan untuk mentaati peraturan yang ada pada perusahaan. Untuk mengetahui kedsiplinan yang sudah diterapkan PT.Buana Wira Lestari terhadap karyawannya, maka penulis akan menguraikan tentang kedisiplinan tersebut dari 30 orang yang dijadikan sampel responden dalam penelitian ini.

PT.Buana Wira Lestari dalam upayameningkatkan kinerja perusahaan telah melakukan berbagai cara , saah satu nya adalah meningkatkan kedisiplinan, hal ini ditunjukan agar setiap karyawan lebih disiplin dalam menjalankan tugas nya. Ada beberapa macam kedisiplinan yang ada dalam dimensi penelitian ini yaitu disiplin preventif dan displin korektif.

5.2.1 Disiplin preventif

Disiplin merupakan dorongan untuk para karayawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya untuk menggerakan karyawannya agar mematuhi dan mentaati pedoman kerja, aturan-aturan yang berlaku yang sudah digariskan oleh perusahaannya. Disiplin preventif sangat lah penting dalam upaya agar karyawan dapt mematuhi aturan-aturan yang berlaku diperusahaan. Adapun penilain sub indicator disiplin preventif pada penelitian ini adalah peraturan.

5.2.1.1 Peraturan

Peraturan merupakan patokan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar membatasi tingkah laku karyawan nya dalam suatu lingkup/organisasi tertentu yang mana jika peraturan tersebut dilanggar maka akan diberikan hukuman hukuman atau sanksi kepada sipelanggar tersebut. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai peraturan yang aada pada PT. Buana Wira Lestari maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 5. 5 Tanggapan Responden Mengenai Peraturan Pada PT. Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	16	53,3%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	5	16,17%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai peraturan pada PT.Buana Wira Lestari. Yaitu tanggapan responden yang memilih sangat setuju 16 orang atau sebesar 53,3% , yang memilih setuju 9 orang atau sebesar 30% , yang memilih netral sebanyak 5 orang atau sebesar 16,17%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peraturan yang diterapkan sesuai dengan harapan, dengan kategori penilain berada pada kreteria sangat setuju yaitu dengan presentase 53,3%.

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa para karyawan merasa sangat setuju dengan peraturan yang diterapkan oleh PT. Buana Wira Lestari. Dimana peraturan yang di terapkan sesuai dengan standar peraturan pada perusahaan lainnya.

5.2.1.2 Pedoman

Bagian disiplin preventif lainnya adalah berupa pedoman, pedoman merupakan hal yang menjadi dasar pegangan, acuan atau petunjuk untuk menentukan atau melaksanakan sesuatu. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pedoman yang di lakukan pada PT.Buana Wira Lestari maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden Mengenai Pedoman Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	14	46,7%
2	Setuju	12	40%
3	Netral	4	13,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui tanggapan responden mengenai pedoman bagi karyawan PT. Buana Wira Lestari yaitu tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, tanggapan setuju yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, tanggapan netral yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pedoman yang diterapkan pada

PT. Buana Wira Lestari sesuai dengan harapan karyawan dengan kategori penilaian tertinggi berada pada kriteria sangat setuju dengan presentase sebesar 46,7%.

Berdasarkan tanggapan diatas bahwa karyawan sangat setuju dengan pedoman yang diterapkan pada PT. Buana Wira Lestari, sesuai dengan standart pedoman pada perusahaan lainnya.

5.2.2 Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah di tetapkan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Disiplin korektif berbentuk seperti kelengkapan sarana, menyatukan peraturan, mengarahkan karyawan untuk tetap mematuhi peraturan,sanksi dan lainnya.

5.2.2.1 Kelengkapan Sarana Prasarana Kerja

Kelengkapan sarana prasarana kerja merupakan faktor yang diperlukan dalam menujung proses kinerja karyawan, sehingga mempermudah karyawan untuk mempercepat tugas yang dibuat nya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap kelengkapan sarana prsarana pada PT. Buana Wira Lestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Sarana Prasarana PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	12	40%
2	Baik	11	36,7%
3	Netral	7	23,3%

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari tanggapan para responden mengenai sarana prasana pada PT. Buana Wira Lestari yaitu yang memilih sangat baik sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, yang memilih baik sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, yang memilih netral sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sarana prasara yang ada pada PT.Buana Wira Lestsri sudah memenuhi standar perusahaan dengan kategori penilaian terbanyak pada kreteria sangat setuju yaitu sebesar 40%.

Dari tabel diatas kita juga dapat melihat bahwa sarana prasarana yang disediakan oleh PT. Buana Wira Lestari sudah memenuhi kebutuhan para karyawan dan sudah sesuai dengan standar perusahaan.

5.2.2.2 Menyatukan Peraturan Dan Karyawan

Menyatukan semua peraturan yang ada didalam suatu perusahaan dan saling bekerja sama terhadap sesame karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui hasil dari para responden mengenai menyatukan peraturan pada PT.Buana Wira Lestari dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden Terhadap Menyatukan Peraturan Dan Bekerja Sama Terhadap Sesama Karyawan Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	17	56,7%
2	Baik	9	30%
3	Cukup Baik	4	13,3%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan para responden mengenai menyatukan karyawan dan menyatukan peraturan pada PT.Buana Wira Lesatari dengan penjelasan responden yang memilih sangat baik sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, yang memilih baik sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, yang memilih cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 %. Dengan demikian dapat dikatan dalam menyatukan peraturan dan karyawan sangat baik dan dapat diterima oleh karyawan dengan kategori yang memilih sangat baik yaitu sebesar 56,7%.

5.2.2.3 Mematuhi Peraturan

Mematuhi peraturan artinya menghormati peraturan yang berlaku, sehingga kita sebagai karyawan tidak boleh seenaknya melanggar peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, dengan mematuhi peraturan kita sudah termasuk dalam menerapkan disiplin terhadap diri kita.

Untuk mengetahui tanggapan responden pada PT.Buana Wira Lestari tentang mematuhi peraturan dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden Mengenai Mematuhi Peraturan Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	73,3%
2	Setuju	5	16,7%
3	Netral	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari tanggapan para responden mengenai mematuhi peraturan pada PT.Buana Wira Lestari yaitu jumlah karyawan yang memilih sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 73,3%, yagn memilih setju sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, yang memilih netral sebanyak 3 orang atau sebesar 10%. Dengan demikina dapat dikatakan bahwa karyawan sangat setuju dengan peraturan yang ada di PT.Buana Wira Lestari dengan kategori penilai berada pada kreteria sangat setuju yaitu 73,3%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan sangat setuju dengan peraturan yang di terapkan oleh PT.Buana Wira Lestari, sehingga merasa nyaman dengan peraturan tersebut.

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	50%
2	Setuju	15	50%
3	Netral	-	-

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan para responden mengenai tanggung jawab pada PT.Buana Wira Lestari, tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, yang memilih setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan dapat diterima dengan kategori penilaian berada pada kreteria sangat setuju yaitu sebesar 50%.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh karyawan merasa sangat setuju dengan tanggung jawab yang harus diselesaikannya tepat pada waktu yang sudah diberikan terhadap mereka.

5.2.2.4 Sanksi Kepada Karyawan.

Sanksi merupakan suatu langkah yang dijatuhkan oleh negara atau kelompok tertentu karena terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau suatu kelompok tertentu.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap sanksi yang diberlakukan pada PT.BuanaWira Lestari dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 11Tanggapan Responden Mengenai Sanksi Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	56,7%
2	Setuju	7	23,3%
3	Netral	6	20%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan para responden terhadap sanksi yang di terapkan PT.BuanaWira Lestari, tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7%, responden yang memilih setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, responden yang memilih netral sebanyak 6 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian bahwa sanksi yang diterpkan oleh PT.BuanaWira Lestari dapat diterima oleh para karyawan dengan kategori penilaian berada pada kreteria sangat setuju sebesar 56,7%.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahawasanya seluruh karyawan merasa sangat setuju dengan sanksi yang diterapkan PT.BuanaWira Lestari kepada karyawan yang melaanggar aturan tersebut.

5.2.2.5 Membimbing Karyawan.

Membimbing atau mengarahkan adalah suatu cara agar para karyawan tidak melalukan kesalahan atau melanggar aturan lagi yang telah di tetapkan,

mengarahkan juga termasuk cara perusahaan untuk membuat karyawannya menjadi lebih baik lagi.

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap bimbingan atau arahan yang di terapkan oleh PT.BuanaWira Lestari dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 12Tanggapan Responden Mengenai Membimbing karyawan pada PT.Buana Wira Lestari.

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	18	60%
2	Baik	9	30%
3	Cukup Baik	3	10%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai bimbingan yang diberikan oleh PT.BuanaWira Lestari, tanggapan responden yang memilih sangat baik sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, tanggapan responden yang memilih baik sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, tanggapan responden yang memilih cukup baik sebanyak 3 orang atau sebesar 10%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bimbingan atau arahan yang diberikan oleh PT.BuanaWira Lestari dapat diterima oleh karyawan dengan kategori penilai berada pada kreteria sangat baik yaitu sebesar 60%.

Dilihat dari hasil tabel diatas para karyawan menerima bimbingan atau arahan dari perusahaan dengan sangat baik, dapat dilihat dari banyaknya responden yang memilih sangat baik pada tabel diatas.

5.2.2.6 Menjaga Peraturan Agar Tetap Berlaku

Menjaga peraturan adalah hal yang sangat penting disuatu perusahaan, agar para karyawan tetap mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak ada yang melanggar peraturan tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan dari seluruh karyawan pada PT.Buana Wira Lestari mengenai menjaga peraturan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Peraturan Pada PT.BuanaWira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	43,3%
2	Setuju	15	50%
3	Netral	2	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat hasil tanggapan dari para responden mengenai menjaga peraturan pada PT.Buana Wira Lestari yaitu tanggapan para responden yang memilih sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, yang memilih setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, yang memilih netral sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa menjaga peraturan di terima dengan baik oleh para karyawan pada PT.Buana Wira Lestari, dapat dilihat dari ketegori penilain berada pada kreteria setuju yaitu sebesar 50%.

Berdasarkan tanggapan diatas menggambarkan bahwa para karyawan merasa setuju dengan diberlakukannya menjaga peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.2.2.7 Konsisten Dalam Melaksanakan Tugas

Tugas merupakan tanggung jawab atau suatu perintah yang telah ditentukan untuk dilakukan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan hendaklah dijalankan dengan fungsinya masing-masing.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap melaksanakan tugas dengan baik pada PT.Buana Wira Lestari dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	60%
2	Setuju	7	23,3%
3	Netral	5	16,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat hasil dari para responden mengenai konsisten melaksanakan tugas pada PT.Buana Wira Lestari yaitu tanggapan para responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, yang memilih setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, yang memilih netral sebanyak 5 orang atau sebesar 16.7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa para responden sangat konsisten dalam melaksanakan tugas nya pada PT.Buana Wira

Lestari dengan kategori penilai berada pada kreteria sangat setuju yaitu sebesar 60%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa para karyawan sangatlah konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	73,3%
2	Setuju	6	20%
3	Netral	3	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil dari para responden mengenai melaksanakan tugas pada pada PT.Buana Wira Lestari yaitu tanggapan para responden yang memilih sangat setuju yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 73,3%, yang memilih setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, yang memilih netral sebanyak 3 oarang atau sebesar 6,7%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa para responden sangat konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka oleh PT.Buana Wira Lestari, dengan kategori penilaian berada pada kreteria sangat setuju yaitu sebesar 73,3%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa para karyawan pada PT.Buana Wira Lestari sangatlah konsisten dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden Mengenai Melaksanakan Tugas Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Sering	15	50%
2	Sering	12	40%
3	Kadang-kadang	3	10%
4	Tidak Pernah	-	-
5	Tidak Pernah Sama Sekali	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari para responden mengenai melaksanakan tugas pada PT.Buana Wira Lestari yaitu tanggapan para responden yang memilih sangat sering sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, responden yang memilih sering sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, yang memilih kadang-kadang sebanyak 3 oarang atau sebesar 10%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa karyawan pada PT.Buana Wira Lestari sangat konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan sangat konsisten dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada mereka.

5.2.2.8 Penggunaan Jam Kerja

Jam kerja merupakan suatu yang penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan, merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang, dapat dilaksanakan siang hari dan malam hari, jam kerja merupakan bagian paling umum yang harus ada pada suatu perusahaan. Setiap karyawan harus bisa menggunakan

waktu kerja mereka dengan semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas mereka.

Untuk mengetahui hasil tanggapan oleh para responden mengenai penggunaan jam kerja pada PT.Buana Wira Lestari dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	63,3%
2	Setuju	9	30%
3	Netral	2	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penggunaan jam kerja karyawan PT.Buana Wira Lestari dengan penjelasan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, responden yang memilih setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 30% dan responden yang memilih netral sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa para karyawan PT.Buana Wira Lesatari sangat setuju dengan penggunaan jam kerja yang baik, dengankategori penilaain berada pada kreteria sangat setuju sebesar 63,3%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan sangat setuju dengan penggunaan jam kerja yang baik, karena sebagai karyawan sangat lah penting dalam menggunakan jam kerja agar dapat mencapai hasil yang telah ditargetkan.

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	70%
2	Setuju	19	30%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat kita lihat tanggapan dari para responden mengenai penggunaan jam kerja karyawan PT.Buana Wira Lestari dengan penjelasan para responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, dan yang memilih setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 30%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa para karyawan PT.Buana Wira Lestari sangat setuju dengan penggunaan jam kerja yang baik dengan kategori penilaian pada kreteria sangat setuju yaitu sebesar 70%.

Dapat dilihat dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan sangat setuju dengan penggunaan jam kerja, sehingga menjadikan karyawan merasa tanggung jawan terhadap tugas yang diberikan agar diselesaikan tepat waktu.

Tabel 5. 19 Tanggapan Responden Mengenai Penggunaan Jam Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	15	50%
2	Setuju	11	36,7%
3	Netral	4	13,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penggunaan jam kerja karyawan PT.Buana Wira Lestari dengan penjelasa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50%, renponden yang memilih setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, dan responden yang memilih netral sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penggunaan jam kerja telah sesuai dengan standar perusahaan lain dapat sangat diterima oleh karyawan dengan kategori penilaian berada pada kreteria sangat setuju yaitu sebesar 50%.

Dari tabel diatas bahwa karyawan sangat setuju dengan penggunaan jam kerja yang baik, aagar karyawan dapat menyelesaikan tugas nya pada tepat waktu.

Tabel 5. 20 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kedisiplinan Pada PT.Buana Wira Lestari

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1.	Saya bekerja dengan jam kerja yang ditentukan	16	9	5	-	-	30
	Skor	80	36	15			131
2.	Saya menggunakan pakaian kerja sesuai dengan peraturan perusahaan	14	12	4	-	-	30
	Skor	70	48	12			130
3	Kelengkapan sarana dan prasarana kerja	12	11	7	-	-	30
	Skor	60	44	21			125
4	Sebaik apa anda sebagai karyawan bekerja sama dengan karyawan lainnya	17	9	4	-	-	30
	Skor	85	36	12			133
5	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	22	5	3	-	-	30
	Skor	110	20	9			139
6	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang kami kerjakan	15	15	-	-	-	30
	Skor	75	60				135

No	Pertanyaan	Alternative Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
7	Adanya hukuman karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan	17	7	6	-	-	30
	Skor	85	28	18			131
8	Perusahaan memberikan bimbingan terhadap karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan	18	9	3	-	-	30
	Skor	90	36	9			135
9	Perusahaan konsisten dalam menerapkan peraturan terhadap seluruh karyawan	13	15	2	-	-	30
	Skor	65	60	6			131
10	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu	18	7	5	-	-	30
	Skor	90	28	15			133
11	Seberapa baik anda dalam mengerjakan tugas perusahaan	22	6	3	-	-	30
	Skor	110	24	9			143
12	Sebaik apa anda bertanggung jawab dengan tugas perusahaan	15	12	3	-	-	30
	Skor	75	48	9			132
13	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan perusahaan	19	9	2	-	-	30
	Skor	95	36	6			137
14	Seberapa baik anda dalam menggunakan jam kerja	21	19	-	-	-	30
	Skor	105	76				181
15	Apakah anda selalu tepat waktu	15	11	4	-	-	30
	Skor	75	44	12			131
Total skor							2.047

Sumber : Data Olahan 2021

Variable kedisiplinan ini terdiri dari 15 pertanyaan dan 5 jawaban dengan jumlah responden 30 orang, maka jumlah skor tertinggi adalah $15 \times 5 \times 30 = 2.250$ dan skor terendah yaitu $15 \times 1 \times 30 = 450$ dan interval skornya

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{2250-450}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{1800}{5}$$

$$\text{Interval} = 360$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 21Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1890-2250	Sangat Setuju
1530-1890	Setuju
1170-1530	Netral
810-1170	Tidak Setuju
450-810	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.17 tanggapan responden mengenai kedisiplinan di PT.Buana Wira Lestari memiliki skor total sebesar 2047 skor ini berada pada range 1890-2250 dengan kategori sangat setuju (sangat baik). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden berpendapat kebijakan kedisiplinan berupa kedisiplinan preventif berupa peraturan dan pedoman, dan kedisiplinan korektif berupa aturan, sanksi, jam kerja, dan konsisten, berjalan dengan sangat baik.

5.3 Analisis Kinerja

Kinerja karyawan, peningkatan atau penurunan kinerja sangat erat hubungannya dengan berhasil atau tidaknya dalam menerapkan kedisiplinan, karyawan yang menerapkan kedisiplinan tentu kinerja yang mereka berikan akan maksimal sesuai target yang diberikan oleh perusahaan.

5.3.1 Kemampuan

Dalam sebuah perusahaan kemampuan sangatlah penting dalam bekerja, definisi kemampuan itu sendiri adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan bagian dari kinerja yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai hasil yang baik untuk perusahaan. Dalam sub indikator kemampuan ini terdapat beberapa dimensi penelitian yaitu penempatan sesuai dengan tingkat pendidikan, tanggung jawab, dan penyelesaian tugas dengan keahlian.

5.3.1.1 Penempatan Sesuai Tingkat Pendidikan

Jika terjadi kesesuaian pendidikan yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai yang tinggi pula. Oleh karena itu perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan tingkat pendidikannya agar karyawan dapat mengeluarkan seluruh potensinya dan dapat membuat hasil kinerja karyawan tersebut menjadi memuaskan. Untuk melihat lebih jelas dalam penempatan sesuai tingkat pendidikan para responden dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 22 Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Sesuai Tingkat Pendidikan Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	13	43,3%
2	Setuju	12	40%
3	Netral	5	16,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat hasil tanggapan dari para responden PT.Buana Wira Lestari mengenai penempatan sesuai tingkat pendidikan yaitu yang memilih sangat setuju yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3%, yang memilih setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40% dan yang memilih netral sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa penempatan para karyawan PT.Buana Wira Lestari sudah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan diterapkan dengan baik dengan kategori penilaian berada pada kriteria sangat setuju yaitu sebesar 43,3%.

Dari tabel diatas dapat kita gambarkan bahwa para karyawan PT.Buana Wira Lestari sangat menyetujui dengan penempatan karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

5.3.1.2 Tanggung Jawab

Tanggung jawab ialah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya atau berbuat sebagai perwujudan kesadaran dan kewajibannya. Oleh

karena itu karyawan harus bisa bertanggung jawab dengan hasil kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan, karena seorang karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan jabatan yang telah diberikan kepada mereka.

Tabel 5. 23 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	11	36,7%
2	Setuju	12	40%
3	Netral	7	23,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari tanggapan responden mengenai tanggung jawan karyawan pada PT.Buana Wira Lestari yaitu karyawan yang memilih setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7%, yang memilih setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan yang memilih netral sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tanggung jawab yang diberikan karyawan sudah sesuai dengan standart perusahaan dengan kategori penilaian berada pada kreteria setuju yaitu sebesar 40%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan sudah bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka, sehingga tanggapan responden memilih setuju.

5.3.1.3 Penyelesain Tugas Dengan Keahlian

Keahlian ialah suatu kemampuan melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Sehingga keahlian sangat berpengaruh terhadap kinerja, setiap karyawan harus memiliki keahlian untuk menyelesaikan tugas atau masalah yang terjadi diperusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan dengan standart yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai penyelesaian tugas dengan keahlian dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 24 Tanggapan Responden Mengenai Penyelesaian Tugas Dengan Keahlian Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	60%
2	Setuju	10	33,3%
3	Netral	2	6,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari tanggapan para responden terhadap penyelesaian tugas dengan keahlian pada PT.Buana Wira Lestari yaitu karyawan yang memilih setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, yang memilih setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 33,3%, dan responden yang memilih netral sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dengan demikian karyawan yang menyelesaikan tugas dengan keahlian sudah sangat baik dikarenakan karyawan

memiliki tugas yang sesuai dengan keahlian mereka dan sudah sesuai dengan standar perusahaan, dapat dilihat dengan penilaian berada pada kriteria sangat setuju yaitu sebesar 60%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, sehingga membuat hasil yang mereka kerjakan menjadi bagus sehingga hasil tanggapan responden menunjukkan hasilnya dengan sangat setuju.

5.3.2 Personaliti

Personality atau kepribadian ialah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dengan individu lain. Sebagai mana karyawan berinteraksi atau berteman kepada karyawan yang lain agar saling bekerja sama dan menciptakan suasana yang nyaman bagi mereka, dalam penelitian sub indikator personality di bagi menjadi menjadi 4 sub indikator yaitu semangat kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.

5.3.2.1 Semangat Kerja

Semangat kerja sangat lah untuk karyawan dalam mencapai target perusahaan. Semangat kerja ialah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal, selain itu karyawan dengan semangat kerja adalah karyawan yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang optimal. Untuk mengetahui hasil dari para responden mengenai semangat kerja PT.Buana Wira Lestari dapat kita lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. 25 Tanggapan Responden Mengenai semangat Kerja Pada PT.Buana Wira Lesatri

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	19	63,3%
2	Setuju	7	23,3%
3	Netral	4	13,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari tanggapan para responden mengenai semangat kerja PT.Buana Wira Lestari yaitu karyawan yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, karyawan yang memilih setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%, dan karyawan yang memlih netral sebanyak 4 orang atau sebesar 4%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karyawan pada PT.Buana Wira Lesatri sangat baik dalam semangat kerja dan sudah melakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, dapat dilihat dari kategori penilaian berada pada kreteria sangat setju yaitu sebesar 63,3%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas nya agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal yang sesuai dengan harapan perusahaan .

5.3.2.2 kompensasi

Kompensasi mempunyai arti yang penting dalam menumbuhkan dan mempertinggi semangat kerja individu, karena kompensasi merupakan wujud,

keinginan, dan kebutuhan yang terdapat pada seorang individu untuk merangsang hasil kinerja karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kompensasi pada PT. Buana Wira Lestari Dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 26 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	16	53,3%
2	Baik	12	40%
3	Cukup Baik	2	6,7%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel tersebut dapat kita lihat hasil tanggapan responden mengenai kompensasi di PT.Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) yaitu responden yang memilih sangat baik sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 %, responden yang memilih baik sebanyak 12 orang atau sebesar 40%, dan responden yang memilih cukup baik sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan sudah sangat baik dan sesuai dengan harapan karyawan dengan kategori penilain berada pada kriteria sangat baik yaitu sebesar 53,3%.

Dari tabel di atas dapat digambarkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sangat baik sesuai dengan standart perusahaan dan sudah sesuai dengan harapan karyawan.

5.3.2.3 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat seorang yang bekerja terhadap majikan yaitu seperti kantor atau pabrik, lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan akan lebih optimal dalam bekerja dan meningkatkan kan hasil kinerja mereka.

Tabel 5. 27Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	21	70%
2	Baik	5	16,7%
3	Cukup Baik	4	13,3%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Melalui tabel diatas dapat kita lihat hasil dari tanggapan responden mengenai lingkungan kerja pada PT.Buana Wira Lestari yaitu responden yang memilih sangat baik yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 70%, responden yang memilih baik yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%, dan responden yang memilih cukup baik yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3%. Dengan demikian lingkungan kerja PT.Buana wira Lestari adalah lingkungan yang nyaman baik didalam perusahaan maupun sekeliling perusahaan dengan penilaian pada kategori sangat baik yaitu sebesar 70%

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mereka rasakan dan sudah sesuai dengan yang di harapkan oleh karyawan, dengan banyaknya responden yang memilih sangat baik.

5.3.2.4 Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang diberikan oleh seseorang untuk memberikan semangat untuk mencapai tujuannya. Motivasi sangatlah penting bagi karyawan untuk mencapai hasil kinerja yang baik, motivasi bisa datang dari sorang aatasan atau oleh teman sesama karyawan agar saling memotivasi dalam hal bekerja. Utntuk mengetahui hasil tanggapan para responden terhadap motivasi di PT.Buana Wira Lesatari (Kijang Kencana Plasma) dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 28 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	21	70%
2	Baik	9	30%
3	Cukup Baik	-	-
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden mengenai motivasi pada PT.Buana Wira Lesatari yaitu responden yang memilih sangat baik yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 70% dan responden yang memilih baik yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 30%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh atasan atau sesama karyawan sudah sangat baik dapat dilihat hasil penilaian berada pada kategori sangat baik yaitu sebesar 70%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa atasan sudah memberikan motivasi yang sangat baik bagi perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja dan menjadi penyemangat karyawan dalam bekerja.

5.3.3 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien suatu pekerjaan yang dilakukan sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna, dalam penelitian kualitas kerja dibagi menjadi 2 sub indicator yaitu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, dan menggunakan waktu secara efektif dan efisien

5.3.3.1 Menyelesaikan Tugas Secara Efektif Dan Efisien

Efektif merupakan pencapaian sebuah tujuan secara maksimal dari apa yang telah diharapkan sebelumnya tanpa memikirkan biaya dan energi. Efisien adalah merupakan suatu proses pekerjaan yang hemat tenaga, waktu dan biaya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Oleh karna itu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sangat lah penting sehingga perusahaan tidak membuang banyak biaya dan waktu untuk mendapatkan hasil yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Untuk dapat melihat hasil dari responden mengenai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 29 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Tugas Secara Efektif Dan Efisien Pada PT.buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Bekerja Keras	24	80%
2	Bekerja Keras	6	20%
3	Netral	-	-
4	Tidak Bekerja Keras	-	-
5	Sangat Tidak Bekerja Keras	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan dari responden mengenai menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien pada PT.Buana Wira Lestari yaitu responden yang memilih sangat bekerja keras yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 80%, dan yang bekerja keras adalah sebanyak 6 orang atau sbesar 20%. Dengan demikian dikatakan bahwa karyawan disana sanagt efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dengan kategori penilaian berada pada kreteria sangat bekerja keras yaitu sebesar 80%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan disana sangat efektif dan efisien dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada meraka dan sudah memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5.3.3.2 Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien

Sebagai karyawan kita harus bisa menggunakan waktu secara efektif dan efisien agar kita dapat mencapai hasil yang maksimal dalam tugas yang diberikan kepada kita dan meningkatkan hasil kinerja kita. Untuk mengetahui hasil

tanggapan responden mengenai menggunakan waktu secara efektif dan efisien pada PT.Buana Wira Lesatari dapat kita lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. 30 Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Baik	20	66,7%
2	Baik	9	30%
3	Cukup Baik	1	3,3%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas kita dapat melihat hasil dari tanggapan responden mengenai menggunakan waktu secara efektif dan efisien di PT.Buana Wira Lestari yaitu responden yang memilih sangat baik sebanyak 20 orang atau sebesar 66,7%, responden yang memilih baik yaitu sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, dan yang memilih cukup baik sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan di PT.Buana Wira Lesatari sudah efektif dan efisien dalam menggunakan waktu pada saat membuat tugas yang diberikan kepada mereka dan sudah memenuhi keinginan perusahaan tersebut, dapat dilihat dari penilai berada pada kreteria sangat baik yaitu sebesar 66,7%.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan sudah menggunakan waktu secara efektif dan efisien, dengan ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan .

Tabel 5. 31Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Waktu Secara Efektif Dan Efisien Pada PT.Buana Wira Lestari

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Sering	19	63,3%
2	Sering	6	20%
3	Kadang-kadang	5	16,7%
4	Tidak Sering	-	-
5	Sangat Tidak Sering	-	-
Total		30	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas kita dapat melihat hasil dari tanggapan responden mengenai menggunakan waktu secara efektif dan efisien di PT.Buana Wira Lestari yaitu responden yang memilih sangat sering sebanyak 19 orang atau sebesar 63,3%, responden yang memilih sering yaitu sebanyak 6 orang atau sebesar 20%, dan yang memilih kadang-kadang sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan baik dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien dan sudah memenuhi standart yang diberikan oleh perusahaan, dengan kategori penilaian berada pada kreteria sangat sering yaitu sebesar 63,3%.

Dengan demikian dapat kita lihat bahwa karyawan sudah sangat baik dalam menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaa, dengan hasil tanggapan responden memilih sangat sering.

Tabel 5. 32 Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Di PT.Buana Wira Lestari

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya	13	12	5	-	-	30
	Skor	65	48	15			128
2	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	11	12	7	-	-	30
	Skor	55	48	21			124
3	Hasil kerja saya tidak diragukan karena sesuai standart yang telah ada	18	10	2	-	-	30
	Skor	90	40	6			136
4	Setiap tahun saya menerima THR dari perusahaan	19	7	4	-	-	30
	Skor	95	28	12			135
5	Saya merasa nyaman karena saya bekerja dilingkungan yang aman	16	12	2	-	-	30
	Skor	80	48	6			134
6	Dengan pujian dari pemimpin saya semakin percaya diri dalam bekerja	21	5	4	-	-	30
	Skor	105	20	12			127
7	Saya selalu menerima dukungan dari rekan sesama kerja	21	9	-	-	-	30
	Skor	105	36				141
8	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang di berikan dengan tepat waktu	24	6	-	-	-	30
	Skor	120	24				144
9	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik-baik nya	20	9	1	-	-	30
	Skor	100	36	3			139
10	Saya sealalu menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam bertugas	19	6	5	-	-	30

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	
	Skor	95	24	15			134
Total Skor							1.342

Sumber : Data Olahan 2021

Variabel kinerja karyawan ini terdiri dari 10 pertanyaan dan 5 jawaban dengan jumlah responden 30 orang, maka jumlah skor tertinggi adalah $10 \times 5 \times 30 = 1.500$ dan skor terendah adalah $7 \times 1 \times 30 = 210$ dan interval skornya

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}$$

Jumlah kelas

$$\text{Interval} = \frac{1500-210}{5}$$

5

$$\text{Interval} = \frac{1290}{5}$$

5

$$\text{Interval} = 258$$

Berdasarkan pemberian skor tersebut, maka diketahui skor tertinggi dan skor terendah dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. 33Interval Kategori Jawaban

Interval Skor	Kategori
1242-1500	Sangat setuju
948-1242	Setuju
948-726	Netral
726-468	Tidak setuju
468-258	Sangat tidak setuju

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.33 tanggapan responden mengenai indikator kinerja di PT.Buana Wira Lestari sebagian besar menyatakan sangat setuju. Adapun skor untuk kinerja adalah 1342 berdasarkan nilai interval skor, nilai 1342 berkategori sangat sangat setuju (sangat baik) dan berada pada range 1242-1500. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT.Buana Wira Lestari berkategori sangat setuju (sangat baik). Kemampuan yang sangat baik dalam bekerja, dan kinerja yang baik memang selalu di pengaruhi oleh faktor kedisiplinan.

5.4 Pengujian Kualitas Data

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Kedisiplinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Tabel 5. 34 Pengujian Validitas Variabel Kedisiplina (x)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kedisiplinan (X)	X.1	0,401	0,361	Valid
	X.2	0,520	0,361	Valid
	X.3	0,521	0,361	Valid

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
	X.4	0,553	0,361	Valid
	X.5	0,497	0,361	Valid
	X.6	0,461	0,361	Valid
	X.7	0,485	0,361	Valid
	X.8	0,427	0,361	Valid
	X.9	0,476	0,361	Valid
	X.10	0,557	0,361	Valid
	X.11	0,410	0,361	Valid
	X.12	0,447	0,361	Valid
	X.13	0,470	0,361	Valid
	X.14	0,369	0,361	Valid
	X.15	0,516	0,361	Valid

Sumber : Data olahan 2021

Tabel 5. 35 Pengujian Validitas Variabel Kinerja (y)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,436	0,361	Valid
	Y.2	0,604	0,361	Valid
	Y.3	0,456	0,361	Valid
	Y.4	0,589	0,361	Valid
	Y.5	0,441	0,361	Valid
	Y.6	0,505	0,361	Valid
	Y.7	0,431	0,361	Valid
	Y.8	0,388	0,361	Valid
	Y.9	0,475	0,361	Valid
	Y.10	0,754	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai r-hitung yang kurang dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur, dan apabila r-hitung $>$ r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r-tabel yaitu 0,361 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Kedisiplinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (30-2)$$

$$df = (28)$$

$$df = 0,361$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

5.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistennan jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Kedisiplinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 36 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel Penelitian	Alpha cronbach's	Critical value	Kesimpulan
Kedisiplinan (X)	0,753	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Kedisiplinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis uji yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Kedisiplinan (X). Apakah variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variabel bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kedisiplinan (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Tabel 5. 37 Hasil Output Regresi Liner Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,112	4,428		1,154	,258
	Kedisiplinan (X)	,598	,066	,863	9,046	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 22 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 5,112 + 0,598 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,112 artinya bahwa jika tidak ada Kedisiplinan (X) maka nilai konsisten Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 5,112.
2. Koefisien regresi Variabel Kedisiplinan (X) sebesar 0,598 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Kedisiplinan (X), maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,598 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Kedisiplinan (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Kedisiplinan (X) sebesar 9,046 artinya lebih besar dari $>$ t-tabel 2,048. Dengan nilai signifikansi Kedisiplinan (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari $<$ probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan Kedisiplinan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)”.

5.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yakni Kedisiplinan (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,048. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

Tabel 5. 38 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	5,112	4,428		1,154	,258
	Kedisiplinan (X)	,598	,066	,863	9,046	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Kedisiplinan (X), t-hitung adalah sebesar 9,046 $>$ t-tabel 2,048 dengan tingkat signifikan 0,000 $<$ 0,005 maka

Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 30 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 28) \\ &= t 2,048 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas (X)
 α = 0,05

5.1 Apabila $T_{hitung} > T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.2 Apabila $T_{hitung} < T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Kedisiplinan (X) dalam menggambarkan variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 39 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,736	1,72784
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan (X)				

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,745 atau 74,5% pada variabel independen yaitu Kedisiplinan (X) mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Sisanya 25,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.8 Pembahasan

Berdasarkan tanggapan responden mengenai indikator kedisiplinan di PT.Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma) memiliki skor total 2047 skor ini berada pada range 1890-2250 dengan kategori sangat setuju. Kondisi ini menunjukkan bahwa tanggapan responden sangat baik karena menurut responden kebijakan kedisiplinan yang di terapkan sudah sesuai dengan standart perusahaan seperti menaati peraturan, pemberian sanksi, melakukan perbaikan terhadap karyawan yang melanggar aturan dll.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai indikator kinerja karyawan pada PT.Buana Wira Lestari (Kijang Kencana Plasma), memiliki skor total 1342 skor ini berada pada range 1242-1500 dengan kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden sangat baik itu dikarena kan indikator kinerja seperti penempatan sesuai kemampuan, semangat kerja, motivasi,

kompensasi, dan lingkungan kerja sudah sangat baik sesuai dengan standart perusahaan karena kinerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan berhubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat disimpulkan variabel kedisiplinan (X) dengan nilai t-hitung $>$ t-tabel ($9,046 > 2,048$) dengan signifikansi $<$ dari 0,05 ($0,00 < 0,005$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

6.2 Saran-saran

Penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Buana Wira Lestari (kijang Kencana Plasma) yang telah penulis laksanakan, perlu rasanya penulis memberikan saran sedikit untuk kinerja agar lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun saran yang ingin penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan yang bekerja dilapangan, agar mereka bisa tetap disiplin pada saat bekerja dilapangan.
2. Kinerja yang diharapkan perusahaan akan terwujud apabila perusahaan memperhatikan kedisiplinan terhadap karyawannya, karena kinerja yang baik tidak lepas dari kedisiplinan para karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Br, Afrida, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh. Jakarta Barat: PT. Index
- Fahmi, Irham, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 1984. *Manajemen*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indraastuti, Sri, 2008. *Peran Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai*. Pekanbaru: UIR Pres
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Manusia*. Bandung: PT. Remaja
- Nuraini, T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Pekanbaru: Yayasan Aini syam.
- Nurchaya, Galih Arga, Fetty Poerwita Sary, 2018. *Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta*
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Rusby, Zulkifli, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siagian Sondang P, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.cv

Sumarsono, Sonny, 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Syarkani, 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kontruksi Di Kabupaten Banjar

Untari, Dewi, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.KIE INDONESIA.

Wahjono, Sentot Imam, 2010. *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

