

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DAYA PERSADA UTAMA
DI KOTA PEKANBARU
SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Penyusunan Skripsi
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



Deby Tri Rahmadani
NPM: 177210083

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, serta shalawat beriringkan salam bagi baginda Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabat. Atas segala rahmat dan hidayah-nya penulis akhirnya dapat dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul : “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru”. Proposal ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar sarjana strata satu (S1) Pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.

Penulis proposal ini penulis persembahkan khusus kepada ayahanda ALM. Ahcmad Sopian dan ibunda Kusmawati yang selalau memeberikan dukungan utama dalam hidup, limpah kasih sayang dan doanya selalu mengalir sehingga penulis dapat menyelesaikan proses perkuliahan ini dengan baik dan dapat menyelesaikan penulisan proposal.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan baik dari segi penulisan, tata bahasa, dan penyusunan. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran atau masukan yang memebangun dari berbagai pihak untuk kesempurnaan proposal ini.

Penulis juga menyadari bahwa selama penyusunan proposal, banyak terdapat hambatan dan rintangan, tetapi Alhamdulillah dapat penulis lalui dengan izin Allah SWT, dan berkat bantuan, bimbingan, dan doa dari orang-orang yang sangat berarti bagi penulis. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. DR. H. Syafrinaldi SH, MCL selaku Rektorat Universitas Islam Riau, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan ini.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Arief Rifa'i H., S.Sos., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
4. Ibu Lilis Suryani, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan dukungan serta motivasi sepenuhnya kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah memebrikan ilmu dan pengalaman yag sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak dan Ibu Karyawan-karyawati Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
7. Bapak/Ibu Kepala dan Karyawan PT. Daya Persada Utama yang telah membantu dalam menyelesaikan usulan penelitian ini dengan data-data dan solusi yang penulis butuhkan.
8. Ayahanda terkasih dan ibunda tersayang atas curahan kasih sayang, serta Muhammad Ali Hanafiah, Sintiya Regi Mulya dan Dwi Selfiani sebagai abang dan kakak tercinta. Untaian doa, serta motivasi tiada henti dan sangat besar yang tak ternilai harganya bagi penulis. Terima kasih atas semua doa yang

telah engkau berikan, tak akan kukurangi bakti dan cintaku padamu, dan hanya Allah SWT lah yang mampu membalasnya.

9. Terimakasih kepada keluarga besar dari ayahanda dan ibunda berta sahabat seperjuangan, Eri irwansyah, Wan Fanny Aulia, Siti Viona, Navhiya Novelia, Auliya Nurjamilah, Halimatussa'diah yang telah memberikan semangat dalam proses pembuatan proposal ini.
10. Terimakasih kepada senior kak Syafira, kak Desi, kak Vivin, kak Prapti, bang Fauzi, bang Risky serta rekan-rekan seperjuangan Adbis 17 tidak lupa juga kepada keluarga besar Himia Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Hari-hari perkuliahan bersama kalian susah untuk dilupakan dan kupastikan kalian menjadi satu kenangan yang terindah dalam hidup ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin.

Pekanbaru, 28 September 2021
Penulis

Deby Tri Rahmadani

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	13
1. Administari.....	13
2. Administari Bisnis.....	14
3. Organisasi.....	14
4. Manajemen	15
5. Manajemen Sumber Daya Manusia	16
6. PT(Persero Terbatas).....	17
7. Kedisiplinan	17
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	21
9. Tujuan Disiplin.....	22
10. Tindakan Disiplin.....	22
11. Kinerja karyawan	24
12. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	25
13. Pengukuran kinerja karyawan	25

14. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Pikir.....	35
D. Model konsep Penelitian	36
E. Hipotesis	36
F. Konsep Operasional	36
G. Oprasional Variabel.....	37
H. Teknik Pengukuran Data.....	40
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe penelitian.....	57
B. Lokasi penelitian	58
C. Populasi dan Sampel	58
D. Teknik Penarikan Sampel.....	59
E. Jenis dan Sumber Data	59
F. Teknik Pengumpulan Data	59
G. Teknik Analisis Data	60
H. Uji Hipotesis Statistik.....	62
I. Hipotesis Statistik.....	64
BAB IV : GAMBAR UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Berdirinya Perusahaan.....	65
B. Visi Misi Perusahaan.....	66
C. Struktur Organisasi Perusahaan.....	67
D. Fungsi dan Tugas.....	67
BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Identifikasi Responden	70
B. Hasil Kuisisioner Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	74
C. Hasil Observasi	103

D.	Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis	104
----	--	-----

BAB VI : PENUTUP

A.	Kesimpulan	111
----	------------------	-----

B.	Saran.....	112
----	------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	113
-----------------------------	------------

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 : Jumlah Karyawan Pelaksana dan Bagiannya pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru	3
I.2 : Standar Pakaian dan Waktu Kinerja Karyawan Kantor PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru	5
I.3 : Absensi karyawan selama tiga bulan terakhir	6
I.4 : penilaian Kinerja Karyawan PT.Daya Persada Utama.....	7
I.5 : Data Target dan Terealisasi Hasil Kerja PT. Daya Persada Utama Tahun 2017-2019	8
II.1 : Penelitian Terdahulu	28
II.2 : Operasioanal Variabel Penelitian Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	38
II.3 : Pengukuran Skala Likert.....	40
II.4 : Tabel Interval Variabel Kedisiplinan	41
II.5 : Tabel Interval Indikator Tujuan dan Kemampuan	42
II.6 : Tabel Interval Indikator Teladan Kepemimpinan	43
II.7 : Tabel Interval Indikator Balas Jasa	44
II.8 : Tabel Interval Indikator Keadilan	45
II.9: Tabel Interval Indikator Wasket.....	46
II.10: Tabel Interval Indikator Sanksi Hukum	47
II.11: Tabel Interval Indikator Ketegasan	48
II.12: Tabel Interval Indikator Hubungan Kemanusiaan	49
II.13: Tabel Interval Variabel Kinerja Karyawan	50
II.14: Tabel Interval Indikator Kualitas	51
II.15: Tabel Interval Indikator Kuantitas	52
II.16: Tabel Interval Indikator Ketepatan Waktu.....	53

II.17: Tabel Interval Indikator Efektifitas	54
II.18: Tabel Interval Indikator Kemandirian	55
III.1: Populasi dan Sampel Penelitian	58
V.I: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	70
V.2: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Umur/Usia pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	71
V.3: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	72
V.4: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	73
V.5: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Tujuan Dan Kemampuan	75
V.6: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Teladan Kepemimpinan	77
V.7: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Balas Jasa	80
V.8: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan	82
V.9: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Waktu	84
V.10: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sanksi Hukum	86
V.11: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketegasan	88
V.12: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kemanusiaan	90
V.13: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kedisiplinan Kerja Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru	92
V.14: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas	93
V.15: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas	95
V.16: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketepatan Waktu	97
V.17: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Efektifitas	99
V.18: Hasil Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemandirian	100

V.19: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Variabel Kinerja Karyawan Pada PT.Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru.....	102
V.20: Hasil Analisis Variabel Kedisiplinan Kerja (X) Dan Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	105
V.21: Hasil Reabilitas Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	106
V.22: Hasil Regresi Linear Sederhasa	107
V.23: Hasil Uji T	108
V.24: Interval Penelitian Mengenai Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi	109
V.25: Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi.....	109
V.26: Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 : Kerangka Pikir.....	35
II.2 : Metode Konsep Penelitian.....	36
IV.1 : Struktur Organisasi.....	67



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

SURAT PERNYATAAN

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

Nama : Deby Tri Rahmadani
NPM : 177210083
Jurusan : Administrasi Bisnis
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian seminar usulan penelitian ini beserta dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah usulan penelitian ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak plagiat) yang saya tulis 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 telah ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil seminar usulan penelitian yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran serta tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 September 2021

Pelaku Pernyataan,



Deby Tri Rahmadani

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DAYA PERSADA UTAMA DI KOTA
PEKANBARU**

ABSTRAK

Deby Tri Rahmadani

177210083

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru. Tipe penelitian yang digunakan penulis yaitu survey Deskriptif Kuantitatif, untuk lokasi penelitian terdapat pada PT Daya Persada Utama di Jl. Tuanku Tambusai, No.189 Kelurahan Labuh Baru Barat Kec, Payung Sekaki Kota Pekanbaru, Populasi dan Sampel pada penelitian ini di ambil sebanyak 50 responden. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh (Sensus), pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan kuisioner yang diisi oleh general manger dan karyawan di PT. Daya Persada Utama. Data diperoleh menggunakan uji instrumen, uji validasi, uji reabilitas, uji-t, koefisien determinasi dan hipotesis statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan kedisiplinan kerja pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru memiliki bobot skor 3.618 dengan kategori sangat baik. Sedangkan untuk kinerja karyawan memiliki bobot skor 2.223 dengan rentang kategori sangat baik. selain itu terdapat hasil observasi dan data olahan seperti uji validitas yang menyatakan penelitian ini dapat dikatakan valid, untuk uji reabilitas juga dapat disimpulkan pengujuannya reliabel, untuk uji regresi linear sederhana di dapatkan hasil kedisiplinan kerja naik sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 1.400 Dan adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki bobot persentase sebesar 88,1%. berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Persada Utama, saran peneliti terhadap PT. Daya Persada Utama perusahaan harus menjaga jalannya aktifitas operasional dengan baik, dan memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan

**EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
PT. DAYA PERSADA UTAMA IN PEKANBARU CITY**

Abstract

Deby Tri Rahmadani

17720083

This study aims to determine work discipline on employee performance at PT. Daya Persada Utama in Pekanbaru City and to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Daya Persada Utama in Pekanbaru City. The type of research used by the author is a quantitative descriptive survey, for the research location is PT Daya Persada Utama on Jl. Tuanku Tambusai, No.189 Labuh Baru Barat Sub-district, Payung Sekaki Pekanbaru City. The population and sample in this study were taken as many as 50 respondents. The sampling technique used in this study was a saturated sampling technique (Census), data collection in this study used interviews, observations and questionnaires filled out by the general manager and employees at PT. Main Power of Persada. Data were obtained using instrument test, validation test, reliability test, t-test, coefficient of determination and statistical hypothesis. The results of this study indicate work discipline at PT. Daya Persada Utama in Pekanbaru City has a score of 3,618 in the very good category. Meanwhile, employee performance has a weighted score of 2,223 with a very good category range. In addition, there are observation results and processed data such as validity tests which state that this research can be said to be valid, for reliability tests it can also be concluded that the testing is reliable, for simple linear regression tests, discipline results are obtained. work increases by 1%, the employee performance variable will increase by 1,400 And the influence of work discipline on employee performance has a percentage weight of 88.1%. based on the results of the study it can be concluded that there is an influence of work discipline on the performance of employees at PT. Daya Persada Utama, researchers suggest to PT. Daya Persada Utama that the company must maintain its operational activities properly, and provide strict sanctions for any violations committed by employees so that employees have a sense of responsibility.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern saat ini, sedang mengalami perubahan dan perkembangan di segala bidang terutama didunia bisnis, hal ini terjadi akibat dari tuntutan pasar dan konsumen yang makin meningkat, dan dalam produksi perusahaan harus mampu memenuhi keinginan pasar atau target pasarnya, untuk memenuhi target pasar dan permintaan konsumen diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan perubahan tersebut.

Pada persaingan yang ketat antar organisasi yang dimiliki oleh perusahaan mengharuskan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat mengelola sumber daya lainnya agar dapat menjadi sumber daya yang bersinergi dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan untuk mencapai karya (rasio, rasa, dan karsa). Adapun Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pembangunan usaha, oleh karena itu tekanan pembangunan mestinya diberikan kepada peningkatan kualitas sumber daya, sehingga menjadi sumber daya yang memiliki potensi diri yang unggul, baik dibidang sosial maupun dibidang lainnya.

Dalam hal ini, Karyawan merupakan salah satu tonggak penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan diperlukan Karyawan untuk mengelola sumber daya yang ada.

Pada saat ini banyak permasalahan yang terjadi dalam perusahaan baik dalam kedisiplinan karyawan, kinerja karyawan maupun motivasi dan kompensasi dalam perusahaan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk kepentingan perusahaan dan karyawan. Dengan adanya disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap akan kesadaran seseorang dalam mematuhi semua peraturan yang ada di dalam organisasi tersebut, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, karyawan diharapkan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, dan dapat hadir sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja, Misalnya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan peraturan kantor, dan memakai baju seragam sesuai dengan peraturan kantor. Jika karyawan perusahaan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka penerapan kedisiplinan tidak akan terwujud sehingga kinerja tidak dapat ditingkatkan.

PT. Daya Persada Utama berdiri pada tahun 1998, perusahaan ini beralamat di Jalan Tuanku Tambusai Ujung Nomor 189 Labuh Baru Barat, Payung Sekaki Kota Pekanbaru. PT. Daya Persada Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa service rental alat berat, PT . Daya

Persada Utama sangat membutuhkan kinerja yang baik dan terampil dari karyawannya, agar Perusahaan dapat mempertahankan eksistensi nama besar Perusahaan ,sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Dalam operasionalnya PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru terdiri atas Direktur Utama dan beberapa divisi yaitu divisi Cabang , divisi Logistik, divisi service, divisi Operasional, dan divisi Keuangan,. Untuk mengetahui jumlah karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1: Jumlah Karyawan Pelaksana dan Bagiannya Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

No	Bagian	Jumlah karyawan (orang)
1	Direktur Utama	1
2	General Menager	1
3	Divisi Logistik	5
4	Divisi Service	10
5	Divisi Oprasional	30
6	Divisi Keuangan	3
	Total	50

Sumber: HRD PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru,2020

Berdasarkan tabel I.1 diatas dapat diketahui bahwa:

1. Direktur utama berwenang untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab utama jalannya dan terciptanya pelaksanaan operasional perusahaan secara teratur, terarah dan terpadu.
2. General Menajer PT.Daya Persada Utama (Alat Berat) kepala cabang yang bertugas mengatur cabang PT.Daya Persada Utama yang bergerak dibidang jasa penyewaan alat berat.

3. Divisi Logistik terdiri dari 1 ketua dan 4 anggota yang bertugas untuk mengecek lis dokumen, menata dan meyiapkan barang yang di perlukan, melakukan pengiriman dan pengambalian barang, melakukan updata informasi barang, menjaga hubungan baik.
4. Divisi Service terdiri dari 1 ketua dan 9 anggota yang tugas utama dari divisi service adalah memeberikan pelayanan terbaik kepada custamer.
5. Divisi Oprasional terdiri 1 ketua dan 29 anggota yang tugas utamanya adalah menyusun perencanaan kegiatan oprasional proyek, Mengatur kegiatan Oprasional Pelaksaaan Proyek, Dan Mengatur Kontrol Atas Pelaksanaan Operasional Pelaksanaan Proyek.
6. Divisi Keuangan terdiri dari 1 ketua dan 2 anggota yang tugas utamanya bertanggung jawab untuk memantau arus kas masuk dan keluar dari perusahaan, menyimpan dan menganalisis transaksi keuangan kepada manajemen dan dapartermen lain.

Dalam mengoperasikan perusahaan dan mengatur karyawan, PT. Daya Persada Utama yang memiliki aturan yang berstandar Oprasional Prosedur (SOP). Menurut Sailendra (2015:11), untuk memastikan kegiatan oprasional berjalan lancar organisasi atau perusahaan memakai panduan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai acuan. Sedangkan menurut Hartatik (2014:32) fungsi standar oprasional prosedur (SOP) yaitu sebagai arahan untuk sama-sama disiplin dalam melakukan kegiatan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat berperan terhadap kedisiplinan yang dimiliki karyawan.

Adapun Standar Operasional prosedur PT. Daya Persada Utama dalam hal berpakaian dan waktu jam kerja sebagai berikut:

Tabel I.2 : Standar Pakaian dan Waktu Kinerja Karyawan Kantor PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

No	Perihal	Standar
1	Pakaian dan penampilan	<p>a. Pakaian :</p> <ul style="list-style-type: none"> - untuk office senin dan kamis mengenakan seragam resmi PT. Daya Persada Utama. Hari selasa, rabu, jum'at,sabtu mengenakan kemeja bebas pantas (minimal kaos berkerah). Sedangkan untuk crew lapangan senin- kamis memakai baju safety. - Celana panjang bahan atau jeans (tidak dibilolehkan menggunakan ripped jeans atau jeans bermotif robek-robek). - bersepatu (untuk office sepatu kets untuk laki-laki dan flat shoes untuk perempuan sedangkan untuk crew menggunakan sepatu bout) - ID card karyawan yang digantung untuk saku depan atau bagian depan baju yang dikenakan. <p>b. Penampilan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rambut rapi dan diperbolehkan untuk perempuan menggunakan hijab. - tidak menggunakan atribut lain selain jam tangan, cincin nikah/ tunangan dan wasiat keluarga. - menjaga penampilan untuk tetap rapi dan bersih guna memberikan kenyamanan pada rekan lain saat bekerja
2	Hari dan waktu kerja	<p>a. Hari kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hari kerja penuh berlaku dari hari senin s/d Jumat berlaku untuk seluruh jabatan karyawan. - Kerja setengah hari untuk hari sabtu. <p>b. Waktu kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seluruh karyawan wajib hadir pukul 09.00 WIB - Jam kerja : <ol style="list-style-type: none"> 1) Senin s/d jumat: 09.00- 17.00 WIB 2) Sabtu : 09.00- 14.00WIB - Istirahat kerja : <ol style="list-style-type: none"> 1) Senin s/d kamis dan sabtu: 12.00 – 13.00WIB 2) Jumat :11.00- 13.00 WIB

Sumber : HRD PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru,2020

Dari tabel I.2 dapat di simpulkan bahwa setiap perusahaan pasti selalu menginginkan kinerja karyawan yang berdisiplin serta penuh tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin dalam waktu kerja telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada PT. Daya Persada Utama juga telah ditetapkan peraturan seperti rapi dalam berpakaian, melaksanakan standar kerja dengan baik, absensi yang tepat waktu dalam bekerja dengan waktu istirahat selama 1 jam.

Berikut ini dapat dilihat data absensi karyawan PT. Daya Persada utama pada 3 bulan terakhir 2020:

Tabel I.3: Absensi Karyawan PT. Daya Persada Utama selama tiga bulan terakhir

Bulan	Jumlah karyawan	Hari Kerja	Absen		Keterlambatan	
			Total	%	Total	%
September	50	26 Hari	65	5,1 %	80	6,3 %
Oktober	50	27 Hari	78	5,8 %	93	7,0 %
November	50	25 Hari	80	6,5%	95	7,8%

Sumber : HRD PT.Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru,2020

Dari tabel I.3 di atas dapat disimpulkan bahwa persentase ketidak hadiran karyawan mengalami peningkatan setiap bulannya. Pada bulan September persentase ketidak hadiran karyawan 5,1 %, bulan oktober meningkat menjadi 5,8%, dan pada bulan november ketidak hadiran karyawan mencapai 6,5%. Hal ini juga terjadi pada waktu kehadiran karyawan masih banyak karyawan yang datang terlambat dari jadwal yang telah ditentukan. Pada bulan September keterlambatan karyawan 6,3%, bulan oktober meningkat menjadi 7,0%, dan pada bulan november kertelambatan mencapai 7,8%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang sangat rendah.

Tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan keryawan dapat dilihat dari tingkat absensi dan sikap karyawan dalam mengerjakan tugas. Adapun upaya yang

dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yaitu dengan menerapkan beberapa peraturan diantaranya, menggunakan absen sidik jari (Finger Print), dan jika karyawan melakukan pelanggaran dalam absensi maka akan dipotong uang makan sebesar Rp. 25.000,- per hari, sedangkan jika tidak hadir (tanpa keterangan) akan dipotong dari gaji sebesar Rp. 50.000,- per hari. Karyawan yang disiplin dan kinerjanya bagus akan mendapatkan bonus oleh HRD (Human Resource Departement). Selain itu, setiap karyawan diberikan hak cuti 12 hari selama setahun.

Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Daya Persada Utama tahun 2017-2019:

Tabel I.4 : Penilaian Kinerja Karyawan PT. Daya Persada Utama

Tahun	Jumlah Karya Wan	Aspek yang dinilai								
		Ketaatan Pada Peraturan			Kompetensi Umum			Keterampilan Teknis		
		C	B	BS	C	B	BS	C	B	BS
2017	50	20	19	11	28	11	11	25	14	11
		41%	39%	20%	57%	20%	22%	51%	29%	20%
2018	50	25	14	11	24	13	13	20	11	19
		51%	29%	20%	49%	27%	24%	41%	20%	39%
2019	50	28	10	12	26	10	14	22	15	13
		57%	20%	22%	53%	20%	27%	25%	31%	20%

Sumber : HRD PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru 2020

Keterangan:

- C : Cukup**
B : Baik
BS : Baik Sekali

Dapat dilihat dari tabel I.4 terjadinya fluktualisasi penurunan kinerja dari tahun ke tahun, yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan belum memenuhi standar. Karena dari penilaian yang dilakukan pihak perusahaan masih banyak karyawan yang mendapat penilaian cukup. Itu terlihat dari aspek KPI (key

Performance Indicator) yang dinilai oleh pihak perusahaan, antara disiplin, Kompetensi Umum, dan Keterampilan Teknikal. Dari aspek tersebut masih banyak yang mendapatkan nilai cukup 50% keatas dan juga masih tinggi dari pada persentase baik dan baik sekali.

Jika nilai KPI tidak memenuhi syarat yang telah ditetapkan maka karyawan tidak berhak terhadap bonus yang akan diberikan contohnya jika nilai ambang batas karyawan 7 – 10 maka karyawan berhak mendapatkan bonus sebesar 100%, dan jika nilai ambang nya melebihi dari 7 maka karyawan mendapat tambahan insentif kerja sebesar 25%, namun jika dibawah 7 akan ada pengurangan persentasenya bisa jadi hanya terima 50% atau bahkan tidak mendapatkan bonus. Adapun data mengenai target pertahun pada PT.Daya Persada Utama

Tabel I.5 : Data Target dan Terealisasi Hasil kerja Pertahun pada PT.DayaPersada Utama

Tahun	Target (Rp)	Terealisasi
2017	Rp.5.000.000.000	Rp. 7.000.000.000
2018	Rp.5.000.000.000	Rp.7.500.000.000
2019	Rp.5.000.000.000	Rp.9.000.000.000

Sumber : HRD PT.Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru,2020

Dari tabel I.5 diatas dapat disimpulkan bahwa pada tiga tahun terakhir target yang telah disepakati perusahaan dapat terealisasi dengan baik contohnya pada tahun 2017 target yang ditetapkan target perusahaan 5M dan yang terealisasi 7M, tahun 2018 target yang terealisasi 7,5M, dan pada tahun 2019 terealisasi sebesar 9M. Maka dapat dipastikan kalau target perusahaan selalu meningkat.

Target tersebut dapat tercapai dengan adanya kerja sama yang dilakukan oleh PT. Daya Persada Utama dengan beberapa mitra kerja:

1. PT. Waskita Karya yaitu Proyek PLTU 2X 110 mw, Proyek PLTM 2 x 5 MW, Proyek Gudang Utama Transmisi 500 KVH, Proyek Dermaga Kualu Tanjung.
2. PT. Wika Ikon yaitu Proyek Pembangunan Indarung VI Semen Padang (paket MC2-MC3), Proyek Pembangunan Indarung VI Semen Padang (Paket 2A-2B)
3. PT. Pembnagunan Perumahan (Persero)Tbk yaitu Proyek Pembangunan Indarung VI, Proyek Pembangunan Transmart Padang.
4. PT. Kyeryong & Yala JO yaitu Proyek Jalan By Pass Padang
5. PT. Bormindo Nusantara yaitu Proyek Driling
6. PT. Bintang Energi Pratama yaitu Proyek Whele service

Dengan melakukan mitra kerja dengan beberapa perusahaan di atas dapat mencapai target volume pekerjaan yang di inginkan oleh perusahaan, selain itu sistem penggunaan jasa pada PT. Daya Persada Utama per 200 jam senilai Rp 170 juta/ satu alat dan mendapatkan satu oprator dan herpert yang bertanggung jawab dalam penyelesaian proyek sehingga kedua pekerja tersebut selalu mengikikuti kebijakan yang berlaku di lapangan.

Tujuan penelitian ini untuk melihat seberapa besar kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Persada Utama untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan jika diterapkannya kedisiplinan kerja. Dengan diterapkannya sikap disiplin pada karyawan maka akan menciptakan rasa tanggung jawab pada

perusahaan tersebut. Maka dari itu kedisiplinan sangatlah penting untuk mendorong semangat kerja karyawan dan terwujudnya suatu tujuan perusahaan, dan Seorang manager akan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik.

Dalam hal ini kualitas kerja juga sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang di evaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kepemimpinan, kesetiaan, kerjasama, loyalitas, partisipasi karyawan, dan kualitas kerja dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung sumber daya, jika kualitas kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan produktivitas yang baik.

Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai kedisiplinan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan disebuah perusahaan dapat diketahui oleh perusahaan dengan menggunakan sistem penilaian kedisiplinan kerja karyawan.

Dari hal tersebut penulis menyimpulkan beberapa fenomena yang di dapat dari hasil observasi dan wawancara seperti berikut:

1. Berdasarkan observasi penulis kurangnya kedisiplinan kehadiran karyawan, terutama dalam absensi dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak masuk, terlambat, meninggalkan perusahaan pada waktu kerja dan melakukan cuti lebih dari ketentuan yang telah ditetapkan dari PT. Daya Persada Utama.

2. Berdasarkan observasi penulis kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas dan tidak konsisten dengan waktu penyelesaian tugas yang telah diberikan oleh PT. Daya Persada Utama
3. Berdasarkan observasi penulis kurangnya inisiatif karyawan PT. Daya Persada Utama dalam bekerja sehingga setiap melakukan pekerjaan harus diperintah atasan terlebih dahulu
4. Berdasarkan observasi penulis kurangnya kerjasama yang dilakukan pada PT. Daya Persada Utama sehingga pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan semakin lama diselesaikan
5. Berdasarkan observasi penulis melihat kurangnya kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga menyebabkan kurang optimalnya hasil yang ingin dicapai dalam bekerja PT. Daya Persada Utama

Maka dari penulisan melakukan penelitian terkait masalah tersebut, yang berjudul “ **PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA PERSADA UTAMA** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kedisiplinan kerja pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian penulis ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kedisiplinan kerja pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

2. Kegunaan Penelitian

- a. Guna Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan khususnya prodi administrasi bisnis dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya yang akan melakukan penelitian dalam topik yang sama dengan judul penulis ini.

- b. Guna Teoritis

Penelitian diharapkan dapat meningkatkan perkembangann ilmu pengetahuan, dan dapat memperkaya inventaris hasil-hasil penelitian.

- c. Guna Praktis

Dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran kepada Direktur PT. Daya Persada Utama untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Studi Kepustakaan

1. Administrasi

Menurut Makmur (2006:5) Menyatakan bahwa ilmu administrasi yaitu hasil dari sebuah pemikiran dan penalaran disusun berdasarkan rasionalitas dan sistematika yang menyampaikan kejelasan mengenai objek forma, yaitu suatu pemikiran keteraturan dari berbagai tindakan yang dilakukan oleh manusia dan objek material, yaitu manusia yang melakukan aktivitas administrasi dalam bentuk kerja sama guna terwujudnya tujuan tertentu.

Menurut Irham Fahmi (2015:1) Administrasi merupakan salah satu bangunan yang hubungan sistematis membuat sebuah jaringan berkerjasama satu dengan yang lain untuk terwujudnya mekanisme kerja yang beraturan dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Siagian (2017:2) Administrasi merupakan suatu proses antara dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama berdasarkan pada rasionalitas untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah hasil dari sebuah pemikiran yang disusun secara rasional dan sistematika untuk melakukan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau wadah.

2. Administrasi Bisnis

Menurut Y.Wayong (2004:12) Administrasi Bisnis merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dari awal produksi sampai menjadi barang atau jasa yang bisa di pakai oleh konsumen.

Menurut Poerwanto (2006:25) Administrasi Bisnis merupakan proses kerjasama yang dilakukan sekelompok orang untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan untuk memenuhi kebutuhan pasar .

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa administrasi bisnis adalah kegiatan operasional yang di lakukan produsen untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

3. Organisasi

Menurut Siagian (2006:6) Organisasi merupakan suatu persekutuan yang dilakuakn antara dua orang atau lebih serta saling berkerjasama untuk mencapai sebuah tujuan yang telah di tetapkan dalam struktur atasan dan bawahan.Organisasi dapat di artikan sebagai wadah, tempat, proses dan sebagai alat untuk mencapainya sebuah tujuan bersama. Dengan memenuhi kebutuhan bersama tersebut maka tindakan yang harus dilakukan secara bersama untuk melakukan kerja sama. Adapun beberapa pengertian organisasi dalam buku Karyoto (2016:30-31) sebagai berikut:

- a. Menurut Amirullah Haris Budiono, organisasi merupakan penyelenggaran yang dilakukan orang-orang secara sengaja untuk mewujudkan tujuan tertentu .

- b. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, menyimpulkan bahwa organisasi merupakan perkumpulan yang formal dan berstruktur dari beberapa orang yang bekerja sama melakukan aktivitas agar tercapainya sebuah tujuan. Pekerjaan organisasi ini bersifat kompleks sehingga dilakukan secara berkelompok atau bersama-sama.
- c. Menurut M. Manullang Organisasi merupakan sebuah perkumpulan yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli organisasi merupakan kegiatan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam struktur atasan dan bawahan.

4. Manajemen

Menurut George R. Terry dan Lesli W. Rue, manajemen merupakan proses atau kerangka kerja terhadap suatu kelompok orang yang bertujuan organisasional dalam bentuk nyata dengan melibatkan bimbingan dan pengarahan (dalam buku Karyoto 2016:3). Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, manajemen yaitu aktivitas yang melibatkan koordinasi dalam pengawasan terhadap pekerjaan orang lain yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien (dalam buku Karyoto 2016:3).

Menurut T. Hani Handoko (dalam buku Karyoto 2016:3) Manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisaian, penyusunan personalia, pengarahan, pengawasan. Artinya dalam mengelola unsur sumber daya perlu menerapkan berbagai kegiatan atau proses untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa teori yang telah di kemukakan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses kerangka kerja yang mencakup dalam fungsi- fungsi perencanaan kerja bentuk nyata yang dilakukan bersama.

5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2011) Menyatakan bahwa: *Human resources management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern* (manajemen sumber daya manusia proses dari penarikan, penilaian, pelatihan dan kompensasi karyawan dalam memperhatikan hubungan kerja dalam kesehatan dan keselamatan kerja pada keahlian karyawannya .

Menurut Nurmansyah (2018:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan cara seorang pemimpin dalam melakukan perhatiannya kepada pegawai atau para pekerja sehingga diharapkan dalam melakukan sebuah pekerjaan dapat menyelesaikan dengan baik dan benar .

Menurut Marwansyah (2019:3) Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kehatan kerja, dan hubungan industrial .

Dapat diambil kesimpulan dari para ahli tentang manajen sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan

organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin dalam berhubungan dengan perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk mensejahterakan karyawan.

6. PT (Persero Terbatas)

Peseroan Terbatas adalah badan hukum yang dimiliki oleh minimal dua orang dengan tanggung jawab yang beraku pada perusahaan tanpa melibatkan harta pribadi pengurus dan pemegang saham perusahaan tersebut. Didalam PT, pemilik modal (pemegang saham) tidak harus memimpin perusahaan dengan cara menunjuk orang lain untuk menjadi Direktur atau Komisari.

Sesuai dengan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 yang membahas mengenai perseroan Terbatas (PT), dikatakan bahwa perusahaan berjenis perseroan terbatas adalah suatu badan usaha yang berbentuk badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian dan melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau disebut juga dengan ersekutuan modal.

7. Kedisiplinan

Disiplin yang baik memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Yang berarti mendorong gairah dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan setiap manager mempunyai keinginan agar setiap karyawan memiliki sifat disiplin yang baik. (Malayu S.P Hasibuan, 2005:193).

Menurut Wether dan Davis (1986:372) Menyatakan bahwa: *discipline is management action to enforce organizational standars*. (disiplin adalah tindakan

manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi). Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah tindakan manajemen yang melaksanakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Buku Nurmansyah (20018:233).

a. Dengan tingkat kedisiplinan kerja yang baik akan terlihat pada keadaan sebagai berikut:

- 1) Tingginya semangat dan gairah kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Tingginya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- 3) Tingginya tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- 4) Tingginya tingkat solidaritas di kalangan karyawan
- 5) Meningkatnya rasa memiliki di kalangan karyawan
- 6) Meningkatnya efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan
- 7) Meningkatnya produktivitas kerja karyawan

b. Demikian pula bila terjadi lemahnya tingkat disiplin kerja karyawan akan terlihat dengan ke adaan sebagai berikut:

1. Menurunnya semangat dan gairah kerja keryawan
2. Tingginya tingkat absensi karyawan
3. Seringnya keterlambatan karyawan datang masuk kerja
4. Pulang cepat sebelum waktu yang telah ditentukan
5. Sering merasa saling curiga dan saling melempar tanggung jawab

6. Sering terjadi konflik antara karyawan dan pimpinan
 7. Sering penyelesaian pekerjaan terlambat dari jadwal yang telah ditetapkan
 8. Pengawasan pekerjaan tidak berjalan dengan baik.
- c. Selanjutnya bila karyawan melakukan pekerjaan tanpa disiplin akan berpengaruh negatif pada perusahaan, seperti :
- 1) Tidak tercapainya target pekerjaan yang sudah ditetapkan
 - 2) Terjadinya pemborosan dalam pemakaian material
 - 3) Terjadinya kerusakan peralatan kerja milik perusahaan
 - 4) Tingginya tingkat kecelakaan kerja
 - 5) Kurangnya rasa hormat antara karyawan dengan pemimpin
 - 6) Tidak memenuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
 - 7) Menurunnya kualitas pekerjaan
 - 8) Menurunnya produktivitas kerja
 - 9) Menurunnya moral kerja

Menurut Mangkunegara (2012:130) ada tiga pendekatan disiplin, yang merupakan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin yang mempunyai tujuan. Dalam buku Nurmansyah (2018:235) .

- a. Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan jumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.

- 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
 - 3) Keputusan-keputusan semuanya terdapat kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
 - 4) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
- 1) Disiplin dilakukan atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
 - 2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - 3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - 4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
 - 5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar
- c. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
- 1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan di pahami oleh semua pegawai
 - 2) Disiplin bukanlah suatu hukuman akan tetapi merupakan pembentukan perilaku

- 3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- 4) Disiplin pegawai bertujuan untuk menimbulkan rasa tanggung jawab atas perbuatannya

Ada 4 pendekatan disiplin yang dapat digunakan organisasi

- 1) Disiplin preventif yaitu mengatur orang dengan cara mencegah jangan sampai terjadinya pelanggaran disiplin
- 2) Disiplin punitif merupakan disiplin negatif atau outokrasi yang memberi rasa takut misalnya dengan cara memberi ancaman, gangguan, dan intimidasi.
- 3) Disiplin positif yaitu yang menggambarkan perbaikan perilaku karyawan dapat diterapkan dalam jangka panjang
- 4) Disiplin progresif yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang ulang

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat menentukan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Peraturan yang jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan
- b. Ketegasan terhadap pelanggar disiplin
- c. Sanksi adanya ancaman yang diberikan terhadap pelanggar disiplin
- d. Tingkat kesejahteraan. Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi
- e. Partisipasi dari karyawan dalam menjalankan kedisiplinan
- f. Kemampuan karyawan dalam menjalankan kedisiplinan harus melihat dari kemampuan karyawan

- g. Tujuan organisasi dalam melakukan kedisiplinan dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi
- h. Keteladanan dari pemimpin sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan pada karyawan

9. Tujuan Disiplin

- a. Motivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai standar prestasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b. Meningkatkan kepercayaan dan rasa hormat bersama atasan dan bawahan

10. Tindakan Disiplin

Menurut De Cenzo dan Robinns (1999:406) dalam bukunya *Human Resource Management*, menyatakan ada 4 langkah dalam memberikan tindakan disiplin.

- a. Peringatan secara langsung yaitu dengan cara menegur langsung kepada yang bersangkutan
- b. Peringatan secara tertulis yaitu memberikan surat peringatan kepada yang bersangkutan
- c. Merumahkan sementara yaitu dengan mengevaluasi kinerja karyawan
- d. Pemecatan yaitu hasil terakhir setelah mengevaluasi kinerja karyawan

Menurut Melayu S.P (2013) Menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran diri sendiri tentang rasa tanggung jawab tidak hanya dalam bekerja tetapi mau menaati peraturan – peraturan yang ada, dalam buku bumi Aksara (2016).

Terdapat beberapa indikator disiplin kerja menurut Malayu Hasibuan (2009;194) dalam jurnal Any Asvandiari DKK (2017) didalamnya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukum

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

Manager harus berusaha menciptakan suahubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

11. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja gambaran dari perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Milkovich dan Boundreau (1997) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu tolak ukur meningkatnya kinerja sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

12. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Faktor kemampuan yang berasal dari dalam diri yaitu keahlian dan keterampilan yang dimilikinya
- b. Faktor motivasi faktor ini terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja
- c. Sikap mental yaitu kondisi mental yang mendorong seorang karyawan dalam mencapai potensi

Menurut Sutermaister (1999) Menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan itu sendiri untuk mencapai tujuan.

13. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran Kinerja Penilaian kinerja yang efektif memerlukan standart kerja yang berkaitan dengan kinerja. Menurut Cascio (1989:213) agar supaya penilaian kerja efektif, maka harus sesuai dengan standart kerja yang bersifat :

- a. *Relevance* (relevansi)
Adanya hubungan yang jelas Antara standart
 - b. *Sensitivity* (sensitivitas)
Mengimplikasikan bahwa system
 - c. *Reliability* (keandalan)
pimpinan, rekan, maupun bawahan.
 - d. *Acceptability* (penerimaan)
Teman sejawat ataupun bawahan.
 - e. *Practically* (praktis)
Menggambarkan bahwa instrument – instrument penilaian kinerja mudah dipahami, dimengerti dan digunakan oleh atasan maupun bawahan
- Menurut Robbins(2006:261) Menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung dalam dua faktor yaitu kemampuan dan motivasi.

Menurut Robbins (2006) Menyatakan ada beberapa indikator untuk mungukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi keryawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan keryawan

b. Kuantitas

Hasil yang di dapatkan dalam bekerja misalnya mencapai target yang diinginkan dalam bentuk unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya manusia.

e. Kemandirian

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap karyawan.

14. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja yang tidak hanya berlaku dalam perusahaan besar ataupun kecil, tetapi juga berlaku pada organisasi yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pembuatan disiplin kerja tersebut dimaksudkan agar para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, peraturan disiplin kerja pada perusahaan swasta tidak

banyak perbedaannya dengan organisasi publik. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk memahami semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan:18).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah disiplin kerja. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006) disiplin kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja. Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
1	Jeli nata liyas, reza primadi	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat	Disiplin kerja, kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signnifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja. Ini mengacu pada t hitung $10.770 > 2.023$, maka H_1 diterima. Ini terbukti dengan menguji koefisien determinasi (R^2) dengan hasil sebentar 74,8%.	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, dalam jurnal ini juga menggunakan 2 variabel yang sama yaitu kedisiplinan dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunkana peneliti dengan jurnal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal di Bank perkereditan Rakyat

No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
2	Tri Widari	Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada pegawai badan Kepegawaian Daerah daerah yogyakarta)	Variabel: 1. disiplin 2. lingkungan kerja 3. kinerja Karyawan	Disiplin dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai badan Kepegawaian daerah daerah istimewa yogyakarta	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedangkan dalam jurnal ini menggunakan 3 variabel yaitu kedisiplinan, lingkungan, dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunakan peneliti dengan jurnal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal berada di badan kepegawaian daerah yogyakarta
3	Jasman Saripuddin, Rina Handayani	Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	Variabel: 1. Disiplin 2. Motivasi 3. kinerja karyawan	Hal ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya Hidayat & Taufiq (2012) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedangkan dalam jurnal ini menggunakan 3 variabel yaitu kedisiplinan, motivasi dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunakan peneliti dengan jurnal berbeda yang

No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
				PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan	digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal di pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan
4	Kiki Cahaya Setiawan	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasion al pt. Pustri Palembang	Variabel: 1.Motivas i 2.Kinerja	Berdasarkan hasil uji terhadap hipotesis yang mengatakan “terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa motivasi	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal ini menggunakan 2 variabel yaitu motivasi dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunkana peneliti dengan junal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal Di Divisi Operasional pt. Pustri Palembang

No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
				kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang ”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.	
5	Hendri Azwar (2015)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di hotel grand inna mara padang	Variabel: 1. disiplin 2. kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara Disiplin Kerja Terhadap Kinerjanya Karyawan pada Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah Ha.	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal ini menggunakan 2 variabel yaitu disiplin dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunakan peneliti dengan jurnal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal hotel grand inna mara padang
6	Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian	Variabel: 1. disiplin 2. kinerja karyawan	Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kusioner, maka sesungguhnya responden dalam menjawab	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal

No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
		operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)		pertanyaan hal yang sangat penting dalam penelitian. Oleh karena itu penulis melakukan uji coba pada 67 orang responden.	ini menggunakan 2 variabel yaitu disiplin dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunakan peneliti dengan jurnal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal bagian operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)
7	Agung Setiawan	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Variabel: 1. Disiplin 2. motivasi 3. kinerja karyawan	Hasil analisis regresi linier berganda yang dihitung dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 untuk mendapatkan hasil	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal ini menggunakan 3 variabel yaitu disiplin, motivasi dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunakan peneliti dengan jurnal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
8	Erma Safitri	Pengaruh Pelatihan	Variabel: 1. pelatih	Penelitian ini menggunakan	1. Dalam penelitian ini penulis

No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
		dan Disiplin Kerja Terhadap Kineja Karyawan Di PT Suka Jaya, jakarta	n 2.disiplin 3.kinerja karyawan	model regresi berganda sehingga harus dipenuhi asumsi -asumsi klasik persamaan regresi berganda yaitu berdistribusi normal, tidak adanya problem multikolinieritas, tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan hubungan yang linier antara variabel	menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal ini menggunakan 3 variabel yaitu pelatihan, disiplin, dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunkana peneliti dengan junal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal Pada Di PT Suka Jaya, jakarta
9	Anjas Asmara, Hadi Sunaryo, Budi Wahoyo	Pengaruh Kedisiplin an dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Berkat Utama	Variabel: 1.kedisipli nan 2.motivasi 3.kinerja karyawan	Dari hasil perhitungan di atas dapat dianalisa bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jawa Berkat Utama. Hal ini juga bisa dilihat dari sebaran kuisisioner bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan kedisiplinan.	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal ini menggunakan 3 variabel yaitu kedisiplinan, motivasi dan, kinerja karyawan. 2. objek yang digunkana peneliti dengan junal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal PT. Jawa

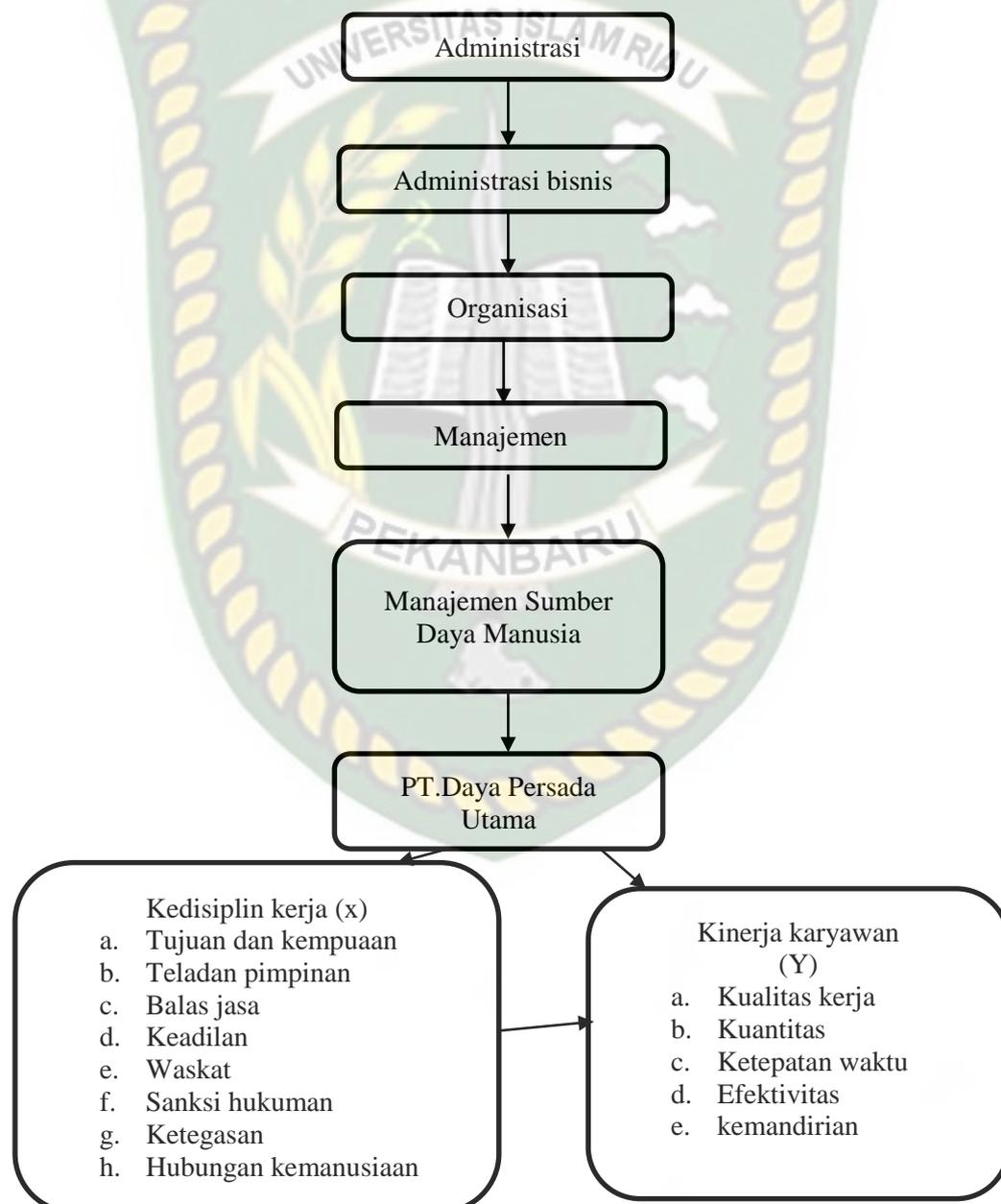
No	Nama/ tahun	Jurnal	Variabel	Hasil	Persamaan Perbedaan
1	2	3	4	5	6
					Berkat Utama
10	Catherine Purnama, Sesilya Kempa	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima	Variabel: 1.kompen sasi 2.Disiplin 3.Kinerja karyawan	Hasil penelitian memberikan implikasi untuk Perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian program mengenai reward pada karyawan seperti mengadakan program “Karyawan terbaik” yang dilaksanakan setiap bulan Program ini akan membantu perusahaan untuk dapat melihat karyawan mana saja yang memiliki kinerja terbaik dan dapat diberikan reward berupa kenaikan jabatan atau bonus.	1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variabel X kedisiplinan dan Y kinerja karyawan, sedang dalam jurnal ini menggunakan 3 variabel yaitu kompensasi, disiplin, dan kinerja karyawan. 2. objek yang digunkana peneliti dengan junal berbeda yang digunakan peneliti bertempat di PT Daya Persada Utama sedangkan di jurnal CV. Cahaya Citra Surya Indoprima

Sumber: modifikasi penulis,2020

C. Kerangka Pikir

Dalam penelitian Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru, kerangka pikir yang disajikan oleh penulis menggambarkan wilayah yang akan diteliti.

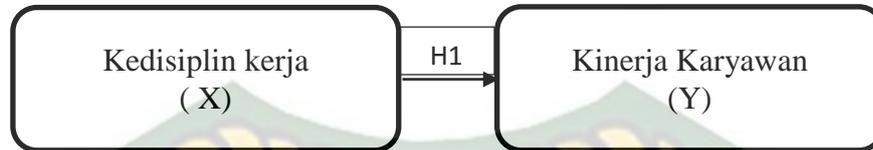
Gambar II.1 : Kerangka Pikir Tentang Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Persada Utama



Sumber: modifikasi penulis,2020

D. Model Konsep Penelitian

Gambar II.2



Sumber : *Modifikasi Penulis, 2020*

E. Hipotesis

Berdasarkan judul penelitian dan fenomena tersebut, maka penelitian mengemukakan hipotesis dalam penelitian, yaitu:

H_1 = Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

F. Konsep Operasional

Untuk mempermudah dalam penelitian, maka penulis menggambarkan terlebih dahulu mengenai konsep operasional yang berhubungan dengan judul penelitian ini, dimana penulis perlu mengoperasionalkan konsep-konsep tersebut sebagai berikut:

1. Administrasi adalah hasil sebuah pemikiran yang disusun secara rasional dan sistematika untuk melakukan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang di inginkan.
2. Administrasi bisnis adalah kegiatan operasional yang di lakukan produsen untuk memenuhi kebutuhan konsumen.
3. Organisasi merupakan kegiatan dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam struktur atasan dan bawahan.

4. Manajemen merupakan suatu proses kerangka kerja yang mencakup dalam fungsi- fungsi perencanaan kerja bentuk nyata yang dilakukan bersama.
5. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin dalam berhubungan dengan perencanaan, pengembangan karir, pemberian kompensasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan untuk mensejahterakan karyawan
6. PT (Persero Terbatas) merupakan badan usaha perseroan terbatas yang dimiliki dua orang atau lebih yang di fungsikan untuk memperoleh keuntungan atau profit
7. Kedisiplinan kerja yaitu kesadaran diri sendiri tentang rasa tanggung jawab tidak hanya dalam bekerja tetapi mau menaati peraturan – peraturan yang ada.
8. Kinerja karyawan merupakan suatu tolak ukur dalam saat berkerja untuk membuktikan layak atau tidaknya karyawan tersebut.
9. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan suatu hubungan antar manajemen kinerja yang baik.

G. Operasional Variabel

Operasioanal variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Berikut ini tabel Operasional variabel

Pengaruh Kedisiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru :

Tabel II.2 : Operasional Variabel Penelitian Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

Konsep 1	Variabel 2	Indikator 3	Sub Indikator 4	Skala 5
Kedisiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku , Menurut Melayu S,P. Hasibuan (2013). Buku aksara(2016)	Kedisiplin kerja (x)	a. Tujuan dan kemampuan	1.tujuan kerja 2.kemampuan karyawan	Ordinal
		b. Teladan kepemimpinan	1.panutan dan rol model 2. motivasi pimpinan	
		c. Balas jasa	1.kesesuaian gaji 2. reward karyawan	
		d. Keadilan	1.kesetaraan hak dan kewajiban 2.perlakuan yang sama	
		e. Waskat	1.pengawasan langsung pipinan 2.moral kerja pimpinan	
		f. Sanksi hukuman	1.tindakan kedisiplinan 2. sanksi kesalahan	
		g. Ketegasan	1. tindakan pimpinan dalam memberi sanksi 2.sanksi hukuman yang telah ditetapkan	

		h.hubungan kemanusiaan	1. hubungan baik antar atasan dan bawahan 2.loyalitas karyawan dan human relation	
Menyatakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung dalam dua faktor yaitu kemampuan dan motivasi.Robbin (1996) dalam Nurmansyah (2018:100)	Kinerja Karyawan (y)	a. Kualitas	1. Persepsi karyawan 2. Keterampilan dan kemampuan kerja karyawan	Ordinal
		b. Kuantitas	1. Pekerjaan yang diselesaikan 2. Waktu penyelesaian kerja	
		c. Ketepatan waktu	1. Tingkat pemanfaatan waktu secara efektif 2. Penyelesaian kerja tepat waktu	
		d. Efektivitas	1. Penggunaan sdm yang baik 2. Peningkatan kualitas kerja	
		e. Kemandirian	1. Tanggung jawab 2. Inisiatif dalam bekerja	

Sumber : Data Olahan Penelitian,2020

H. Teknik Pengukuran Data

Secara umum teknik yang digunakan dalam skor adalah teknik skala likert. Penggunaan skala likert menurut Sugiono (2013;132) yaitu “ skala digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Sehingga dalam menganalisa pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru, maka penulis memakai skala likert.

Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, maka selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono,2012;132). Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert 1-5 dengan kertengan sebagai berikut:

Tabel II.3: Pengukuran Skala Likert

No	Options	Bobot
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Kurang Baik	2
5	Sangat Kurang Baik	1

Sumber: Data Olohan Peneliti, 2020

1. Variabel Kedisiplinan

Menentukan interval variabel kedisiplinan dapat diketahui pada tabel berikut ini:

$$\text{Skor Tinggi} : 5 \times 50 \times 16 = 4000$$

$$\text{Skor Rendah} : 1 \times 50 \times 16 = 800$$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{4000-800}{5} = 640$$

Tabel II.4: Tabel Interval Variabel Kedisiplinan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	3360 – 4000
2	Baik	2720 – 3360
3	Kurang Baik	2080 – 2720
4	Cukup	1440 – 2080
5	Sangat Tidak Baik	800 – 1440

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Sehingga untuk menentukan tabel interval untuk variabel promosi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah nilai variabel kedisiplinan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 3360 - 4000.

Baik : Apabila jumlah nilai variabel kedisiplinan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 2720 – 3360.

Cukup : Apabila jumlah nilai variabel kedisiplinan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 2080 – 2720.

Kurang Baik : Apabila jumlah nilai variabel kedisiplinan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 1440 - 2080

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah nilai variabel kedisiplinan yang diperoleh dari kuesioner berada pada nilai skor 800 - 1440.

1. Indikator Tujuan Dan Kemampuan

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.5 : Tabel Interval Indikator Tujuan Dan Kemampuan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100 – 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator tujuan dan kemampuan dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tujuan dan kemampuan berada pada nilai skor 420 – 500

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tujuan dan kemampuan berada pada nilai skor 340 – 420

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tujuan dan kemampuan berada pada nilai skor 260 – 340

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tujuan dan kemampuan berada pada nilai skor 180 – 260

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator tujuan dan kemampuan berada pada nilai skor 100- 180

2. Indikator Teladan Kepemimpinan

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.6 : Tabel Interval Indikator Teladan Kepemimpinan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator teladan kepemimpinan dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator teladan kepemimpinan, berada pada nilai skor 420 - 500.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator teladan kepemimpinan, berada pada nilai skor 340 – 420 .

Kurang Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator teladan kepemimpinan, berada pada nilai skor 260 – 340

Tidak Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator teladan kepemimpinan, berada pada nilai skor 180 - 260

Sangat Tidak Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator teladan kepemimpinan, berada pada nilai skor 100-180.

3. Indikator Balas Jasa

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.7 : Tabel Interval Indikator Balas Jasa

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator balas jasa dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator balas jasa, berada pada nilai skor 420 – 500.

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator balas jasa, berada pada nilai skor 340 – 420 .

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator balas jasa, berada pada nilai skor 260 – 340 .

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator balas jasa, berada pada nilai skor 180 – 260 .

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator balas jasa, berada pada nilai skor 100 – 180.

4. Indikator Keadlian

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.8 : Tabel Interval Indikator Keadlian

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator keadilan, dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator keadilan, berada pada nilai skor 420 – 500

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator keadilan, berada pada nilai skor 340 – 420 .

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator keadilan, berada pada nilai skor 260 – 340 .

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator keadilan, berada pada nilai skor

180 – 260 .

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioener mengenai indikator keadilan, berada pada nilai skor 100- 180

5. Indikator Wasket

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.9 : Tabel Interval Indikator Wasket

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator wasket dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator wasket, berada pada nilai skor 420 – 500.

Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator wasket, berada pada nilai skor 340 – 420.

Kurang Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator wasket, berada pada nilai skor 260 – 340 .

Tidak Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator wasket, berada pada nilai skor
180 – 260.

Sangat Tidak Setuju : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator wasket, berada pada nilai skor
100 – 180 .

6. Indikator Sanksi Hukum

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.10 : Tabel Interval Indikator Sanksi Hukum

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator sanksi hukum dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator sanksi hukum, berada pada nilai skor
420- 500.

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator sanksi hukum, berada pada nilai skor
340 – 420.

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator sanksi hukum, berada pada nilai skor
260 – 340.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sanksi hukum, berada pada nilai skor 180 – 260.

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator sanksi hukum, berada pada nilai skor 100 – 180.

7. Indikator Ketegasan

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.11: Tabel Interval Indikator Ketegasan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator ketegasan dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketegasan, berada pada nilai skor 420 -500.

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketegasan, berada pada nilai skor 340 – 420 .

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketegasan, berada pada nilai skor 260 – 340

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketegasan, berada pada nilai skor 180 - 260.

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketegasan, berada pada nilai skor 100 – 180

8. Indikator Hubungan Kemanusiaan

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.12: Tabel Interval Indikator Hubungan Kemanusiaan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator hubungan kemanusiaan dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hubungan kemanusiaan, berada pada nilai skor 420 – 500.

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hubungan kemanusiaan, berada pada nilai skor 340 – 420.

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator hubungan kemanusiaan, berada pada nilai skor 260 – 340.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hubungan kemanusiaan, berada pada nilai skor 180 – 260.

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator hubungan kemanusiaan, berada pada nilai skor 100 – 180.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Menentukan interval dan kategori variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

$$\text{Skor Tinggi} : 5 \times 50 \times 10 = 2500$$

$$\text{Skor Rendah} : 1 \times 50 \times 10 = 500$$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{2500 - 500}{5} = 400$$

Tabel II.13 : Tabel Interval Variabel Tingkat Penjualan

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	2100 – 2500
2	Baik	1700 - 2100
3	Cukup	1300 - 1700
4	Kurang Baik	900 – 1300
5	Sangat Tidak Baik	500 – 900

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Sehingga untuk menentukan tabel interval untuk variabel kinerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila nilai kinerja karyawan mencapai pada indikator kinerja karyawan berada pada nilai skor 2100 – 2500 .

- Baik : Apabila nilai indikator mencapai pada indikator kinerja karyawan berada pada nilai skor 1700 – 2100 .
- Cukup : Apabila nilai indikator mencapai pada indikator kinerja karyawan berada pada nilai skor 1300 – 1700 .
- Kurang Baik : Apabila nilai indikator mencapai pada indikator kinerja karyawan berada pada nilai skor 900 – 1300.
- Sangat Tidak Baik : Apabila nilai indikator mencapai pada indikator kinerja karyawan berada pada nilai skor 500 – 900.

Dalam interval indikator untuk mengetahui dapat dilihat pada tabel dan rincian dibawah ini:

1. Indikator kualitas

$$\text{Skor Tinggi} : 5 \times 50 \times 2 = 500$$

$$\text{Skor Rendah} : 1 \times 50 \times 2 = 100$$

$$\text{Rentang Skor} : \frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$$

Tabel II.14: Tabel Interval Indikator Kualitas

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indicator kualitas dengan keterangan sebagai berikut:

- Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kualitas, berada pada nilai skor 420 – 500 .
- Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator kualitas, berada
pada nilai skor 340 – 420.

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator kualitas, berada
pada nilai skor 260 – 340

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator kualitas, berada
pada nilai skor 180 – 260

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator kualitas, berada
pada nilai skor 100- 180.

2. Indikator Kuantitas

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.15 : Tabel Interval Indikator Kuantitas

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator Kuantitas dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner
mengenai indikator kuantitas, berada pada nilai
skor 420 – 500 .

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator kuantitas, berada pada nilai skor 340 – 420 .

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada nilai skor 260 – 340 .

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada nilai skor 180 - 260

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kuantitas, berada pada nilai skor 100 – 180 .

3. Indikator Ketepatan Waktu

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.16 : Tabel Interval Indikator Ketepatan Waktu

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator ketepatan waktu dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu berada pada nilai skor 420 – 500 .

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator ketepatan waktu

berada pada nilai skor 340 – 420 .

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu berada pada nilai skor 260 – 340 .

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu berada pada nilai skor 180 -260 .

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator ketepatan waktu berada pada nilai skor 100 – 180

4. Indikator Efektivitas

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500-100}{5} = 80$

Tabel II.18: Tabel Interval Indikator Efektivitas

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator efektivitas dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator efektivitas berada pada nilai skor 420 – 500 .

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

mengenai indikator efektivitas

berada pada nilai skor 340 – 420 .

Cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator indikator efektivitas berada pada nilai skor 260 – 340 .

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator indikator efektivitas berada pada nilai skor 180 – 260 .

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator indikator efektivitas berada pada nilai skor 100 - 180.

5. Indikator Kemandirian

Skor Tinggi : $5 \times 50 \times 2 = 500$

Skor Rendah : $1 \times 50 \times 2 = 100$

Rentang Skor : $\frac{\text{skor Tinggi} - \text{Skor Rendah}}{\text{jumlah skala pengukuran}} = \frac{500 - 100}{5} = 80$

Tabel II.19: Tabel Interval Indikator Kemandirian

No	Kategori	Interval
1	Sangat Baik	420 – 500
2	Baik	340 – 420
3	Cukup	260 – 340
4	Kurang Baik	180 – 260
5	Sangat Tidak Baik	100- 180

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Skor pada indikator ketepatan waktu dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator kemandirian berada pada nilai skor 420 – 500 .

Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner

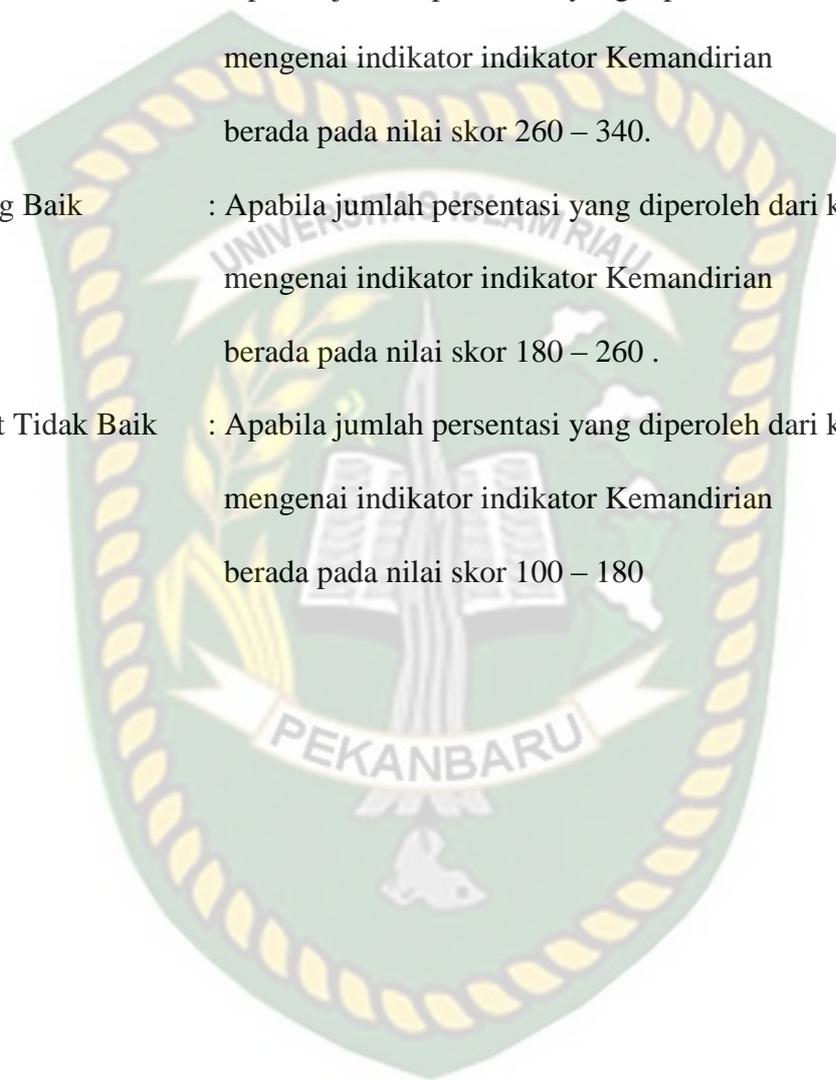
mengenai indikator Kemandirian

berada pada nilai skor 340 – 420 .

cukup : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator indikator Kemandirian berada pada nilai skor 260 – 340.

Kurang Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator indikator Kemandirian berada pada nilai skor 180 – 260 .

Sangat Tidak Baik : Apabila jumlah persentasi yang diperoleh dari kuesioner mengenai indikator indikator Kemandirian berada pada nilai skor 100 – 180



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini yang digunakan penulis bersifat survey deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan suatu gambaran yang sebenarnya terjadi mengenai bagaimana kedisiplinan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Daya Persada Utama di kota Pekanbaru dengan menghubungkan teori-teori yang ada serta mengumpulkan kuisisioner sebagai alat pengumpul data.

Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dengan penelitian regresi linear sederhana dalam usaha menguji hipotesis yang disusun. Penelitian Kuantitatif adalah berupa data – data yang berbentuk angka, atau data-data kualitatif yang diangka kan (Sugiyono, 2009:15).

Penelitian deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, namun tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan dengan variabel lain (Sugiyono, 2012:13).

Peneliti berkeyakinan bahwa dengan penelitian kuantitatif deskriptif ini akan diperoleh informasi yang dapat di analisis untuk mendeskripsikan tentang pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.DAYA PERSADA UTAMA di kota Pekanbaru.

B. Lokasi Penelitian

Pada penulisan ini penulis melakukan penelitian yang berlokasi pada PT. DAYA PERSADA UTAMA di Jl. Tuanku Tambusai, No. 189 Kelurahan Labuh Baru Barat Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Alasan penulis memilih lokasi penelitian ini dikarenakan PT. DAYA PERSADA UTAMA merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang service jasa rental alat berat.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan seluruh wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan untuk dipelajari dan disimpulkan (Sugiono, 2017:91).

Menurut Sugiono (2012:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun yang menjadi populasi dan sampel pada penelitian Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DAYA PERSADA UTAMA di Kota PEKANBARU adalah HRD PT. DAYA PERSADA UTAMA dan karyawannya.

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu : 1. General manager yang penulis jadikan sebagai informan. Dan penulis juga mengambil responden sebanyak 49 Karyawan di PT.DAYA PERSADA UTAMA. Adapun yang menjadi smpel dalam penelitian ini dapat penulis rincikan sebagai berikut :

Tabel III.1 : Populasi dan sampel Penelitian

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
1	General manager	1	1	100%
2	Karyawan	49	49	100%

Jumlah	50	50	100%
--------	----	----	------

D. Teknik Penarikan Sampel

Adapun Teknik yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (sensus) merupakan teknik penentuan sampel semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Hal yang sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang atau peneliti ingin membuat generalisasi yang kesalahannya sangat kecil. (Sugiono, 2016:85)

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data penelitian yang di pakai oleh penulis sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang didapatkan melalui wawancara dan kuisisioner, dikumpul dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Data primer yang didapat dalam penelitian ini berisi tentang kedisiplinan dan kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari tempat penelitian yang bersifat mendukung penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data melalui observasi dilapangan, dengan melakukan penelitian langsung dengan cara :

1. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara langsung kepada General Manager PT. Daya Persada Utama untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti pada PT. Daya Persada Utama

2. Observasi

Peneliti datang langsung ke lokasi tempat penelitian untuk mendapatkan data pendukung serta menemukan fenomena yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Kuisioner

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang di ajukan kepada karyawan PT. Daya Persada Utama, dan responden dapat memilih sesuai dengan persepsi, keadaan dan pendapat pribadi tentang kedisiplinan kerja.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Agar data yang diperoleh saat penelitian mendapatkan hasil yang berkualitas baik, maka alat-alat penelitian harus dibentuk terlebih dahulu. Hal ini yang digunakan agar data yang di dapat valid dan reliabel.

2. Uji Validasi

Validasi adalah alat ukur untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Menurut Tukiran dan Hidayat(2012:42) validitas adalah keadaan untuk menggambarkan tingkat instrumental yang bersangkutan untuk mengukur apa yang akan di ukur. Sebuah instrumental dapat dikatakan sah apabila dapat mengukur apa yang diinginkan dan dapat memperlihatkan data variabel yang diteliti secara tepat. Rumus yang dapat di gunakan untuk uji validitas adalah dengan rumus *rank sperman* sebagai berikut:

$$r_s = \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s : Koefisien Korelasi rank sperman

n : Banyak Sampel

d_i : Selisih antara rank X dan Y

Jika terdapat dua subjek atau lebih yang mendapat skor sama pada variabel yang sama, sebelum menghitung r_s digunakan faktor koreksi yaitu t.

3. Uji Reabilitas

Menurut Turkiran & Hidayat (2012:43). Reabilitas dapat merujuk pada suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebafei alat pengumpul data karena instrumen tersebut bagus. Instrumen yang di anggap baik tidak bersifat tendensius, atau mengarahkan responden agar memilih jawaban tertentu.

Analisis Deskriptif adalah analisis yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah di kumpulkan agar membuat kesimpulan yang dapat lebih di pahami

Analisis Kuantitatif adalah analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif dengan metode statistik regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antar variabel, variable bebas kedisiplinan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linear sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + B_x$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X : Kedisiplinan kerja

a : Nilai Konstanta

B : Koefisien Regresi

H. Uji Hipotesis Statistik

a. Uji – t

Uji t statistik, bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan.

Dengan rumus :

$$t = \frac{b_i}{Seb_i}$$

Dimana :

b_i = Koefisien regresi

Seb_i = Standar error masing-masing variabel

Uji t dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Bila nilai t_{hitung} lebih besar atau sama dengan t_{tabel} berarti variabel tersebut signifikan, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent secara parsial. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \leq \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya;

a. Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $p \text{ value} \geq \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (r^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linear yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai r^2 sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari r^2 adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r^2 = Koefisien Determinasi

b = Koefisien Regresi

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terikat

I. Hipotesis Statistik

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Sekedar mengingatkan bahwa hipotesis yang saya ajukan dalam analisis regresi linear sederhana ini adalah:

$H_0 : \rho = 0$, 0 berarti tidak ada hubungan

$H_1 : \rho \neq 0$, “ tidak sama dengan 0” berarti lebih besar atau kurang (-) dari nol berarti

ρ = Nilai Korelasi dalam Formulasi yang dihipotesiskan

H_0 : Tidak ada Pengaruh kedisiplinan kerja(X) Terhadap kinerja karyawan(Y)

H_1 : Ada Pengaruh kedisiplinan kerja(X) Terhadap kinerja karyawan(Y)

Untuk memastikan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak.

Hipotesis ini dapat di uji dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig).

Dengan probabilitas 0.05 atau dengan cara lain yakni membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Berdirinya Perusahaan

Dengan majunya perkembangan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, telah menciptakan banyak sekali kesempatan di dalam banyaknya jumlah konstruksi dan proyek. Dalam hal ini kami hadir ditengah-tengah perkembangan ekonomi ini dengan memberikan alat berat yang handal dan berkualitas dalam memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan di dalam proyek tersebut.

PT. Daya Persada Utama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa service rental alat berat yang berdiri pada tahun 1998 beralamat di JL. Tuanku Tambusai, No. 189 Kelurahan Labuh Baru Barat Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Selalu berpegang teguh pada standar etika bisnis yang tinggi dalam setiap aktifitas dan senantiasa mengupayakan peningkatan operasional sesempurna mungkin melalui penerapan filosofi dan metodologi sigma. Membangun hubungan berdasarkan prinsip saling menghormati antara sesama rekan kerja, pelanggan, prinsipal dan masyarakat industri. Sehingga perusahaan perusahaan ternama di Indonesia sangat mempercayai kami seperti- PT. Semen Padang – PT. Waskita Karya – PT. Wika Icon – PT. Pembangunan Perumahan – PT. Bromindo Nusantara – PT. Bintang Energi Pratama – PT. Silkargo Indonesia dan banyak lainnya yang mempercayai kami sebagai mitra bisnis.

B. Visi Dan Misi Perusahaan

Visi Perusahaan

“to be the best of the best heavy and light equipment solutions”

Menjadi perusahaan berkala nasional dan internasional dengan kualitas manajemen yang handal.

Misi Perusahaan

Membangun perusahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja berkualitas bagi rakyat indonesia, dengan mengusung nilai-nilai berikut ini;

1. Pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan
2. Mengupayakan pertumbuhan finansial, intelektual dan citra perusahaan yang konsisten serta melakukan investasi kembali ke dalam bisnis yang dilakukan, dan
3. Mempertahankan standar kode etik yang tinggi dalam aktivitas bisnis

BERPEGANG TEGUH PADA ERIKA

Selalu berpegang teguh pada standar etika bisnis yang tinggi dalam setiap aktivitas

BERTARAF INTERNASIONAL

Konsisten dalam mencapai standar kelas dunia serta memperkenalkan dan membawa standar praktek dan talenta internasional terbaik di indonesia

GIGIH DAN MEMOTIVASI DAN BEKERJA

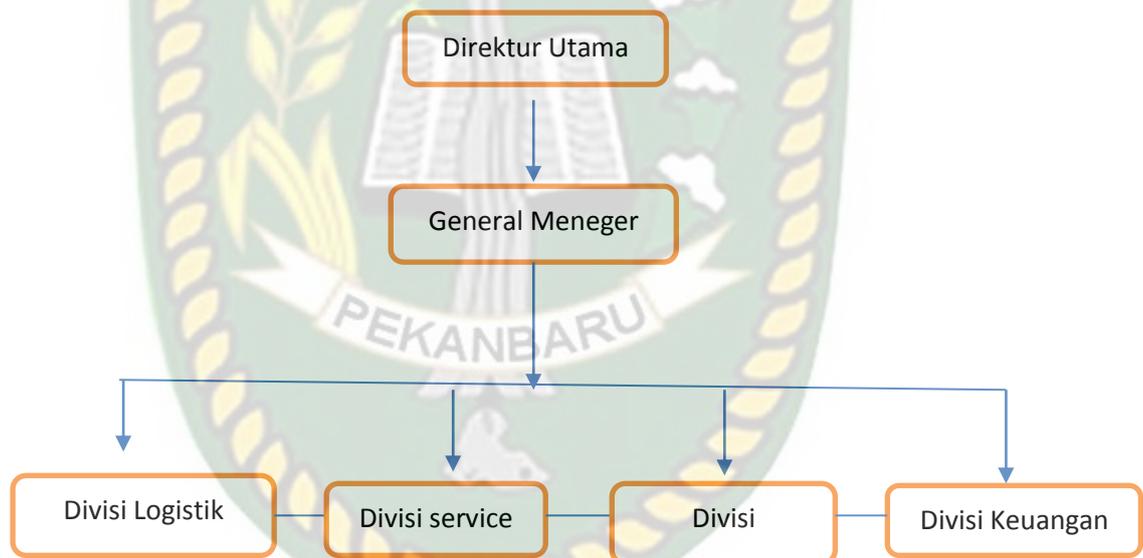
Terus menerus menerapkan standar internal yang tinggi dalam setiap aktifitas untuk berupaya keras dalam dalam setiap aktifitas usaha sehingga memotivasi

karyawan untuk berupaya keras dalam memberikan kepuasan kepada stakeholder utama.

PRODUKTIF DAN SALING MENGHORMATI

Senantiasa mengupayakan peningkatan operasional sesempurna mungkin melalui penerapan filosofi dan metologi sigma. Membangun hubungan berdasarkan prinsip saling menghormati antara sesama rekan kerja, pelanggan prinsipal dan masyarakat industri.

C. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT.Daya Persada Utama

D. FUNGSI DAN TUGAS

a. DIREKTUR UTAMA

Fungsi direktur utama yaitu pimpinan utama didalam sebuah perusahaan guna mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas jalannya dan tercipta pelaksanaan operasioanal perusahaan secara terarah, terpadu dan teratur.

Tugas dan wewenang direktur utama yaitu:

- a. melaksanakan kebijakan dan peraturan perusahaan mengenai ketentuan yang telah dibuat sebelumnya.
- b. Menentukan langkah langkah dalam melaksanakan kebijaksanaan dan ketentuan dibidang tenaga manusia, keuangan, dan pemasaran.
- c. Mengkoordinasi pelaksanaan tugas para anggota divisi dan mengawasi secara umum.

b. **GENERAL MANAGER**

Tugas dan wewenang general manager yaitu:

- a. Bertanggung jawab terhadap divisi logistik, service, oprasional, dan keuangan.
- b. Menyiapkan, menyusun serta merumuskan strategi pada bidang logistik,service,oprasional,keuangan.
- c. Mengevaluasi dan membuat laporan pencapaian setiap bagian.

c. **DIVISI LOGISTIK**

Tugas dan wewenang divisi logistik yaitu:

- a. menentukan sistem logistik manajemen yang dipakai
- b. menentukan modal transportasi yang akan dipakai dalam proses pengiriman.
- c. Membuat rancangan organisasi logistik
- d. Menentukan lokasi pergudangan pada lokasi terbaik
- e. Menentukan kegiatan oprasional gudang

d. **DIVISI SERVICE**

Tugas dan wewenang general divisi service

- a. mengontrol mesin alat berat yang di gunakan untuk oprasional perusahaan
- b. menjaga dan memperbaiki kerusakan alat berat yang digunakan dalam kegiatan perusahaan
- c. mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan alat berat.

e. **DIVISI OPRASIONAL**

Tugas dan wewenang yaitu:

- a. melaksanakan, mengawasi dan merencanakan seluruh pelaksanaan operasional perusahaan.
- b. membuat standar perusahaan mengenai proses oprasioanal dan dan kualitas hasil oprasionan
- c. mengecek, mengawasi dan menentukan semua kebutuhan oprasional perusahaan

f. **DIVISI KEUANGAN**

Tugas dan wewenang yaitu:

- a. Melakukan pengaturan keuangan perusahaan
- b. Melakukan pengimputan semua transaksi keuangan kedalam program
- c. Membuat laporan mengenai aktivitas kegiatan perusahaan
- d. Mengontrol aktivitas keuangan perusahaan

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru. Identitas responden berisi mengenai data diri seperti

nama, jenis kelamin, status, pekerjaan, serta tingkat pendidikan Karyawan PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel- tabel dan uraian mengenai klasifikasi responden berikut ini :

1. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.I: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen (%)
1	Laki- laki	40	80%
2	Perempuan	10	20%
	Jumlah	50	100%

Sumber:Data Olahan Penulis,2021

Dari tabel V.1 terlihat bahwa responden karyawan PT. Daya Persada Utama lebih banyak memiliki karyawan laki-laki dari pada perempuan. Jumlah karyawan laki-laki yaitu 40 orang dengan persentase 80%, sedangkan karyawan perempuan yaitu 10 orang dengan persentase 20% dari keseluruhan jumlah responden karyawan PT. Daya Persada Utama. Jadi, dapat disimpulkan jumlah responden karyawan PT. Daya Persada Utama adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 Orang dengan persentase 80% dari keseluruhan jumlah responden. Dikarenakan tuntutan tugas yang dilakukan di lapangan, menyebabkan jumlah karyawan laki-laki di PT. Daya Persada Utama lebih banyak dari pada jumlah karyawan perempuan.

2. Tingkat Umur/Usia

Gambaran responden berdasarkan tingkat umur dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam berbagai kelompok yaitu sebagai berikut:

Tabel V.2: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Umur/Usia pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	25	50%
2	31-40	15	30%
3	41-50	10	20%
4	≥51	0	0
Total		50	100%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Dari tabel V.2 dapat dijelaskan bahwa umur responden 20-30 tahun berjumlah sebanyak 25 orang dengan presentase 50%, yang berumur 31-40 tahun berjumlah sebanyak 15 orang dengan presentase 30% , sementara yang berumur 41-50 tahun berjumlah sebanyak 10 orang dengan presentase 20%, sedangkan yang berumur di atas 51 tahun berjumlah sebanyak 0 dengan presentasi 0 dari keseluruhan jumlah responden. Jadi umur responden yang paling banyak karyawan pada PT. Daya Persada Utama berusia antara 20-30 tahun dengan persentase 50 %. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor umur dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitasnya. Karena memiliki keahlian dan pekerjaan yang mengharuskan diluar (lapangan).

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pengambilan

keputusan, serta perilaku. Berdasarkan hasil penelitian jenjang pendidikan dari para responden bervariasi. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.3: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru.

No	Tingkat Pendidikan	Jurusan	Jabatan	Jumlah	Jumlah Total	Persentase (%)
1	SMA/SMK	IPA	SECURITY	4	15	30%
		IPS	OFFICEBOY	6		
		OTOMOTIF	SERVICE	5		
2	D3	OTOMOTIF	SERVICE	10	10	20%
3	S1	MANAGEMENT	STAF OPERASIONAL	8	22	44%
			STAF LOGISTIK	5		
		ADMINISTRASI	STAF OPERASIONAL	2		
			STAF LOGISTIK	2		
		AKUTANSI	STAF KEUANGAN	5		
4	S2	AKUTANSI	MANAGER KEUANGAN	1	3	6%
		MANAGEMENT BISNIS	MANAGER OPERASIONAL	1		
		MANAGEMENT BISNIS	LOGISTIK	1		
TOTAL RESPONDEN					50	100%

Sumber: data olahan penulis, 2021

Dari tabel V.3 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden SMA berjumlah 15 orang dengan presentase 30% dari keseluruhan jumlah responden, selanjutnya tingkat pendidikan D3 berjumlah 10 orang dengan presentase 20% dari keseluruhan jumlah responden, kemudian tingkat pendidikan S1 berjumlah 22 orang dengan presentase 44% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan pada tingkat pendidikan S2 berjumlah 3 orang dengan presentase 6% dari keseluruhan jumlah responden. jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru yang paling

banyak tingkat pendidikan karyawannya merupakan lulusan dari strata satu berjumlah 22 orang dengan persentase 44%. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan juga merupakan salah satu faktor kelulusan untuk menjadi karyawan di PT tersebut.

4. Masa Kerja

Masa Kerja juga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Seluruh karyawan yang berkerja pada PT. Daya Persada Utama memiliki masa kerja yang berbeda beda, adapun masa kerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.4: Klasifikasi Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Masa Kerja Pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru.

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	≤5 tahun	15	30%
2	6-10 tahun	25	50%
3	11-20 tahun	10	20%
4	≥ 21tahun	0	0
	Total	50	100%

Sumber: Data olahan penulis 2021

Dari tabel V.4 dapat diketahui bahwa tingkat masa kerja pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru ≤5 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 30%, selanjutnya 6-10 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 50%, kemudian 11-20 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, sedangkan ≥ 21tahun berjumlah 0 dengan persentase 0. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja yang tertinggi karyawan pada PT. Daya Persada Utama yaitu 6-10 tahun dengan sebanyak 25 orang dengan persentase 50%. Dalam hal ini berarti

semakin lama masa kerja semakin banyak kemampuan yang dimiliki karyawan PT. Daya Persada Utama.

B. Hasil kuesioner pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru

Menurut Melayu S.P (2013) Menyatakan bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran diri sendiri tentang rasa tanggung jawab tidak hanya dalam bekerja tetapi mau menaati peraturan – peraturan yang ada, dalam buku bumi Aksara (2016). Jadi disiplin kerja juga dapat di artikan kepatuhan pada peraturan atau tata tertib dan lain sebagainya. Kemudian disiplin kerja bisa menjaga peraturan serta sistem perusahaan ataupun kantor untuk berjalan secara konsisten, dengan kedisiplinan yang diterapkan, karyawan ataupun pihak perusahaan tidak bisa mengubah peraturan, dengan begitu konsisten kerja akan terjaga.

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia berkerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya serta dalam mengemban amanah yang diberikan.

Tabel V.5: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Tujuan Dan Kemampuan

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Tugas yang diberikan sesuai	33	14	2	1	-	50

	dengan kemampuan saya	66%	28%	4%	2%		100%
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan	33 66%	12 24%	2 4%	2 4%	1 2%	50 100%
Jumlah		66	26	4	3	1	100
Skor		330	104	12	6	1	453
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa pada pertanyaan Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, bobot poin sangat baik 66%, baik 28%, cukup baik 4%, kurang baik 2% dan pertanyaan saya melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan bobot sangat setuju 66%, baik 24%, cukup baik 4% kurang baik 4% dan sangat kurang baik 2% indikator tujuan dan kemampuan variabel kedisiplinan kerja pada kedua item pernyataan yaitu item pernyataan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan item pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Didapat total skor sebesar 453 katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan variabel kedisiplinan kerja dapat dikatakan sangat baik karena tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan setiap karyawan dan setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kemudian dikatakan pada ketegori sangat baik karena jumlah presentase yang diperoleh pada kuesioner mengenai indikator tujuan dan kemampuan variabel kedisiplinan kerja berada pada nilai skor 420-500.

Selain data diatas peneliti melakukan wawancara langsung yang diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. Dalam melakukan wawancara, pertanyaan yang di ajukan tidak lah keluar dari item pernyataan yang telah di buat, berikut pertanyaan serta jawaban dari wawancara yang penulis lakukan. “apakah tujuan dan kemampuan dalam disiplin kerja sangat di perlukan? Dan apakah karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

”Bagi kami tujuan dan kemampuan dalam disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan adanya tujuan yang sejalan dengan tingkat kesesuaian kemampuan masing-masing karyawan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan begitu setiap karyawan akan merasakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika sebaliknya pekerjaan yang diberikan ternyata diluar kemampuan (karyawan) dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, sifat disiplin kerja bisa lebih kurang dan cenderung tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat saya simpulkan bahwa tujuan dan kemampuan disiplin kerja diperlukan untuk kelancaran pelaksanaan tugas oleh karyawan agar hasilnya lebih optimal. Dengan begitu setiap karyawan akan merasakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sebaliknya pekerjaan yang diberikan ternyata diluar kemampuan (karyawan), sifat disiplin kerja bisa lebih kurang dan cenderung tidak akan bersungguh-sungguh dalam bekerja

b. Teladan Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Jadi teladan dari kepemimpinan mempunyai pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan kerja, sebab pimpinan merupakan sorotan atau panutan dari bawahannya, oleh sebab itu perbuatan yang dilakukan pimpinan di tempat kerja salah satunya dengan ketepatan waktu hadir atau saat meninggalkan tempat kerja, pimpinan selalu menjaga sikap serta ucapan, baik terhadap atasan maupun bawahannya, menunjukkan sikap keras dalam bekerja dan selalu mematuhi aturan perusahaan.

Tabel V.6: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Teladan Kepemimpinan

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	28 56%	19 38%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Motivasi yang baik dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	31 62%	14 28%	3 6%	1 2%	1 2%	50 100%
Jumlah		59	33	5	2	1	100
Skor		295	132	15	4	1	447
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: data olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaa Saya melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan indikator Teladan Kepemimpinan dengan poin sangat baik 56%, baik 38%, cukup baik 4%, kurang baik 2%, untuk pertanyaan motivasi yang banyak dapat membantu saya dalam

membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sangat baik 62%, baik 28%, cukup baik 6%, kurang baik 2%, sangat kurang baik 2%.

pada variabel kedisiplinan kerja pada item pernyataan saya melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan dan item pernyataan memotivasi yang baik dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan didapat total skor sebesar 447 dengan katagori sangat baik artinya jumlah persentase yang di peroleh kuesioner mengenai indikator teladan kepemimpinan dengan item pernyataan tersebut berada pada rentang skor 420-500 artinya karyawan melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan serta motivasi yang baik dari para pimpinan perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain data diatas peneliti melakukan wawancara langsung, diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. Dalam melakukan wawancara, pertanyaan yang di ajukan tidaklah keluar dari item pernyataan yang telah di buat, berikut pertanyaan serta jawaban dari wawancara yang penulis lakukan. “bagaimana bapak sebagai pimpinan bertanggung jawab atas binaan kedisiplinan kinerja karyawan jika ada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan ada yang tidak tepat waktu dengan waktu yang telah ditentukan? Kemudian bagaimana cara bapak dalam memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

“Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas pembinaan disiplin dari setiap kinerja karyawannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya, dalam hal ini dapat dilihat dari tindakan pimpinan yang memberikan peringatan sanksi atau hukuman berupa surat peringatan dan pemotongan

gaji bagi karyawan yang tidak tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaannya yang diakibatkan telat datang kerja, dan setiap karyawan telah berupaya untuk mematuhi peraturan yang sudah di buat oleh perusahaan salah satunya tidak datang terlambat saat masuk kerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan bisa tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Salah satu cara saya memotivasi karyawan saya dalam menyelesaikan pekerjaan adalah dengan cara saya datang dengan tepat waktu dan memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan seperti saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah di tentukan, kemudian saya juga memberikan reward berupa tips (gaji tambahan) bagi karyawan yang rajin dan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat saya simpulkan bahwa pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas pembinaan disiplin dari setiap kinerja karyawannya, dapat dilihat dari tindakan pimpinan yang memberikan peringatan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang di akibatkan telat datang kerja, kemudian perusahaan juga memberikan reward berupa tips (gaji tambahan) bagi karyawan yang rajin dan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Ketika karyawan dapat balasan jasa berupa gaji dan kesejahteraan atas hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dirinya dihargai didalam perusahaan tersebut. Dengan begitu usaha kerja maksimal yang dapat balasan berupa gaji, kesejahteraan

ataupun penghargaan lainnya dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan. Mereka pasti akan berfikir untuk selalu memberikan yang terbaik agar mendapatkan penghargaan. Namun sebaliknya, jika tidak adanya suatu penghargaan yang diberikan pada hal sudah bekerja secara optimal, maka tingkat dari disiplin kerja dari setiap karyawan akan berkurang atau menurun secara otomatis. Berikut akan dijelaskan pada tabel V.7 Hasil tanggapan responden mengenai indikator balas jasa.

Tabel V.7: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Balas Jasa

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu diberikan imbalan yang sesuai	29 58%	18 36%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu diberikan imbalan yang sesuai	31 62%	16 32%	2 4%	1 2%	-	50 100%
Jumlah		60	34	4	2	-	100
Skor		300	136	12	4	-	452
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat pertanyaan setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu diberikan imbalan yang sesuai sangat baik 58%, baik 36%, cukup baik 4%, kurang baik 2%, untuk pertanyaan setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu diberikan imbalan yang sesuai, sangat baik 62%, baik 32%, cukup baik 4%, kurang baik 2% disimpulkan bahwa indikator balas jasa pada variabel kedisiplinan kerja didapat total skor sebesar 452 dengan rentang skor 420-500 katagori sangat baik artinya bahwa indikator balas jasa dapat dikatakan sangat

baik karena setiap pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diberikan imbalan yang sesuai dan sesuai dengan rentang skor penilaian 420-500 .

Selain data diatas peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “mengapa adanya balas jasa dalam sebuah perusahaan? Apakah setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu di berikan imbalan?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

“memang benar, dengan adanya penghargaan berupa gaji dan kesejahteraan hidup membuat karyawan semangat dan berusaha untuk bekerja secara maksimal, karena kami berfikir bahwa jika begitu diri mereka di hargai dalam sebuah perusaan tersebut.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat saya simpulkan bahwa adanya balas jasa dalam perusahaan tersebut untuk menghargai kinerja dari setiap karyawan berupa gaji dan kesejahteraan hidup.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. Berikut ini akan dijelaskan pada tabel V.8 yaitu Hasil tanggapan responden mengenai indikator keadilan.

Tabel V.8: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Keadilan

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Saya diperlakukan sama dengan karyawan yang lain	27 54%	18 36%	3 6%	1 2%	1 2%	50 100%
2	Saya bersedia menerima konsekuensi atas pengambilan keputusan	30 60%	15 30%	3 6%	1 2%	1 2%	50 100%
Jumlah		57	33	6	2	2	100
Skor		285	132	18	4	2	441
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat saya diperlakukan sama dengan karyawan yang lain sangat baik 54%, baik 36%, cukup baik sebesar 6% kurang baik 2% dan sangat kurang baik 2%, sedangkan pertanyaan saya bersedia menerima konsekuensi atas pengambilan keputusan sangat baik 60%, baik 30%, cukup baik 6%, kurang baik 2%, sangat kurang baik 2% dapat disimpulkan bahwa indikator Keadilan pada variabel kedisiplinan kerja pada item pernyataan saya diperlakukan sama dengan karyawan lain dan item pernyataan saya bersedia menerima konsekuensi atas pengambilan keputusan didapat total skor sebesar 441 katagori sangat baik artinya jumlah presentasi yang diperoleh dari kuesioner dari indikator keadilan berada pada rentang skor 420-500 dapat dikatakan bahwa setiap karyawan diperlakukan sama dengan karyawan yang lain.

Selain data diatas peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. Pertanyaan dan jawaban dari wawancara tidak keluar

dari item pernyataan yang sudah di buat. Berikut ini pertanyaan dan jawaban dari hasil wawancara penulis. “apakah keadilan menjadi nilai penting yang harus ada dalam perusahaan ini dan Apakah karyawan menerima konsekuensi atas pengambilan keputusan dari pimpinan perusahaan mengenai keadilan?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

“ya, benar, keadilan menjadi suatu nilai penting yang memang harus ada dalam sebuah perusahaan. Adil dari segi perlakuan serta penghargaan sebaiknya diterapkan agar tidak ada karyawan yang merasa tidak diperhatikan. Jika tidak adil, maka motivasi kerja sudah pasti berkurang, termasuk sikap disiplin dalam bekerja, selagi pimpinan perusahaan bersikap adil pada semua karyawan maka karyawan akan menerima konsekuensi dari pengambilan keputusan mengenai keadilan dari pimpinan perusahaan, sebagai contoh misalnya karyawan satu datang terlambat langkah awal yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah memberikan surat peringatan, begitu juga yang harus dilakukan oleh pimpinan pada karyawan lain jika terjadi hal yang sama, jika perlakuan dari pimpinan tidak sama maka ada karyawan yang tidak bisa menerima konsekuensi dari pengambilan keputusan pimpinan yang bisa menyebabkan karyawan lain protes dan bisa saja mereka demo”. (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat saya simpulkan bahwa keadilan menjadi suatu nilai penting yang memang harus ada dalam sebuah perusahaan untuk memotivasi dan meningkatkan kedisiplinan kinerja karyawan.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif

merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Berikut akan dijelaskan pada tabel V.9 Hasil tanggapan responden mengenai indikator waskat.

Tabel V.9 Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Waskat

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Saya selalu diberikan masukan sebelum melakukan suatu pekerjaan	31 62%	16 32%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Perusahaan melakukan penilaian karyawan menggunakan (<i>Key Performance Indicator</i>)	34 68%	13 26%	2 4%	1 2%	-	50 100%
Jumlah		65	29	4	2	-	100
Skor		325	116	12	4	-	457
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan saya selalu diberikan masukan sebelum melakukan suatu pekerjaan bobot yang di dapat sangat baik sebesar 62%, baik sebesar 32%, cukup baik sebesar 4%, kurang baik 2%, untuk pertanyaan perusahaan melakukan penilaian karyawan menggunakan (*key performance indicator*) bobot sangat baik 68%, baik 26%, cukup baik 4% kurang baik 2% indikator waskat pada variabel kedisiplinan kerja didapat total skor sebesar 457 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik karena pada setiap karyawan selalu diberikan masukan sebelum melakukan suatu

pekerjaan kemudian Perusahaan melakukan penilaian karyawan menggunakan (*Key Performance Indicator*).

Selain data diatas peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “siapakah yang menjadi pengawas dalam melihat kedisiplinan kinerja karyawan? Apakah dengan pengawasan tersebut akan membuat karyawan disiplin dalam bekerja?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

“iya, benar. Pengawasan dalam bekerja memang bukan hal yang aneh. dengan pengawasan yang efektif, maka dapat mencegah tindakan indisipliner atau tidak patuh pada peraturan, meningkatkan prestasi, dan mau terus memelihara kedisiplinan kerja. pengawasan menjadi tugas pemimpin secara penuh. itulah yang membuat pemimpin harus memiliki niat penuh agar proses pengawasan berlangsung dengan maksimal.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa pengawasan dalam bekerja memang bukan lagi hal yang aneh. Pengawasan juga bisa meningkatkan prestasi kerja dari setiap karyawan dan tentunya mencegah tindakan tidak patuh pada peraturan.

f. Sanksi Hukum

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berikut dijelaskan pada tabel V.10 Hasil tanggapan responden mengenai indikator sanksi hukum.

Tabel V.10: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Sanksi Hukum

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Sanksi yang diberikan perusahaan sesuai dengan perbuatan yang saya lakukan	31 62%	16 32%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Peraturan yang diberikan perusahaan tidak memberatkan pihak manapun	35 70%	12 24%	2 4%	1 2%	-	50 100%
Jumlah		66	28	4	2	-	100
Skor		330	112	12	4	-	458
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sanksi yang diberikan perusahaan sesuai dengan perbuatan yang saya lakukan pertanyaan bobot sangat baik 31%, baik 32%, cukup baik 4% kurang baik 2%, peraturan yang diberikan perusahaan tidak memberatkan pihak manapun di dapatkan bobot 70% sangat baik , baik 24%, cukup baik 4%, dan kurang baik 2% indikator sanksi hukum pada variabel kedisiplinan kerja didapat total skor sebesar 458 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik karena Sanksi yang diberikan perusahaan sesuai dengan perbuatan yang karyawan lakukan dan peraturan yang diberikan perusahaan tidak memberatkan pihak manapun. Selain data diatas peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “seberapa pentingkah sanksi hukum dalam sebuah perusahaan?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis).

“sanksi memang harus ada dalam operasional perusahaan, agar karyawan mau tetap disiplin. Karyawan akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa saya simpulkan bahwa dalam perusahaan harus ada sanksi supaya karyawan segan untuk melanggar aturan yang telah ditetapkan.

g. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Berikut akan dijelaskan pada tabel V.11 Hasil tanggapan responden mengenai indikator ketegasan.

Tabel V.11 : Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Ketegasan

No	Item Pernyataan	Kategori	Jumlah
----	-----------------	----------	--------

		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman sesuai dengan perbuatan	32 64%	16 32%	1 2%	1 2%	-	50 100%
2	Sanksi yang diberikan ke saya sesuai dengan sop perusahaan	31 25%	14 28%	3 6%	1 2%	1 %	50 100%
Jumlah		63	30	4	2	1	100
Skor		315	120	12	4	1	452
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan pertanyaan pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman sesuai dengan perbuatan bobot sangat baik 64% , baik 32% cukup baik 2%, kurang baik 2% untuk pertanyaan sanksi yang diberikan ke saya sesuai dengan sop perusahaan sangat baik 25%, baik 28%, baik 6% kurang baik 2%, sangat kurang baik 1% bahwa indikator Ketegas pada variabel kedisiplinan kerja didapat total skor sebesar 452 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik karena Pimpinan berani bertindak tegas menerapkan hukuman sesuai dengan perbuatan dan Sanksi yang diberikan sesuai dengan sop perusahaan.

Selain data tersebut peneliti juga melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “mengapa setiap pimpinan harus bersikap tegas

terhadap semua karyawan?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

“sikap pemimpin harus memberikan sikap tegas untuk memberikan teguran dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin. Sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan. Jika tidak, karyawan malah bisa merasa seenaknya. Mereka pun tidak akan kena marah karena pemimpinnya bukan orang yang tegas.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bisa saya simpulkan bahwa sikap tegas dari seorang pemimpin harus ada di dalam perusahaan supaya setiap karyawan bisa lebih menghargai pimpinannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Manager harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Dapat dilihat pada tabel V.12 Hasil tanggapan responden mengenai indikator hubungan kemanusiaan.

Tabel V.12: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Hubungan Kemanusiaan

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	

1	Suasana saling percaya dan menghormati dilingkungan kerja membuat saya dapat meningkatkan hasil kerja	32 64%	15 30%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa paksaan karena adanya hubungan baik antara karyawan	34 68%	13 26%	2 4%	1 2%	-	50 100%
Jumlah		66	28	4	2	-	100
Skor		330	112	12	4	-	458
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan pertanyaan suasana saling percaya dan menghormati dilingkungan kerja membuat saya dapat meningkatkan hasil kerja di daptkan bobot sangat baik sebesar 64%, baik 30%, cukup baik 4% kurang baik 2% dan untuk pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa paksaan karena adanya hubungan baik antara karyawan di dapatkan bobot sangat baik 68% baik 26% cukup baik 4% dan kurang baik 2% bahwa indikator hubungan kemanusiaan pada variabel kedisiplinan kerja didapat total skor sebesar 458 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik dikarenakan Suasana saling percaya dan menghormati dilingkungan kerja dapat meningkatkan hasil kerja para karyawandan setiap karyawan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa paksaan karena adanya hubungan baik antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Selain data tersebut peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut.“seberapa pentingkah

hubungan atau komunikasi pimpinan dengan karyawannya?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

“hubungan atau komunikasi dengan baik antar karyawan dan pimpinan dalam sebuah perusahaan sangat di butuhkan dalam lingkungan dunia kerja karna akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja lebih kondusif sehingga karyawan berfikir dan bebuat sesuatu dengan dampak positif. Dan tentunya kami sebagai karyawan tidak akan berbuat hal yang bisa merugikan perusahaan.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bisa saya simpulkan bahwa hubungan baik antar karyawan dan pimpinan sangat di butuhkan dalam lingkungan dunia kerja karna akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja lebih kondusif.

Tabel V.13: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Variabel Kedisiplinan Kerja Pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Total Kategori	Jumlah Skala	
		SB	B	CB	KB	SKB			
1	Tujuan dan Kemampuan	66	26	4	3	1	100	453	
2	Teladan Kepemimpinan	59	33	5	2	1	100	447	
3	Balas Jasa	60	34	4	2	-	100	452	
4	Keadilan	57	33	6	2	2	100	441	
5	Waskat	65	29	4	2	-	100	457	
6	Sanksi Hukum	66	28	4	2	-	100	458	
7	Ketegasan	63	30	4	2	1	100	452	
8	Hubungan Kemanusiaan	66	28	4	2	-	100	458	
Total		502	241	35	17	5	800	3.618	
Rentang Skor							3.360-4.000		
Kategori							Sangat Baik		

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel tanggapan responden mengenai variabel kedisiplinan kerja pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru responden sebanyak 50, dan responden yang di ambil pada penelitian ini yaitu karyawan PT Daya Persada Utama. indikator Tujuan dan Kemampuan memiliki bobot dengan skor 453 dengan kategori sangat baik. Indikator Teladan Kepemimpinan memiliki bobot dengan skor 447 dengan kategori sangat baik. Indikator Balas Jasa 452 dengan kategori sangat baik. Indikator Keadilan 441 memiliki bobot dengan skor dengan kategori sangat baik. Indikator Waskat memiliki bobot dengan skor 457 dengan kategori sangat baik. Indikator Sanksi Hukuman memiliki bobot dengan skor 458 dengan kategori sangat baik. Indikator Ketegasan memiliki bobot dengan skor 452 dengan kategori sangat baik. Indikator Hubungan Kemanusiaan memiliki bobot dengan skor 458 dengan kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian tertinggi oleh responden adalah untuk indikator Sanksi Hukuman dan

indikator Hubungan Kemanusiaan memiliki bobot dengan skor 458 dengan kategori sangat baik.

2. Kinerja Karyawan

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan pada tabel V.14 Hasil tanggapan responden karyawan indikator kualitas.

a. Kualitas

Tabel V.14: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Kualitas

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian saya	29 58%	18 36%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan terampil	22 44%	23 46%	3 6%	1 2%	1 2%	50 100%
Jumlah		51	41	5	2	1	100
Skor		255	164	15	4	1	439
Rentang Skor		420-500					
Kategori		Sangat baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian saya bobot sangat baik 58%, baik 36%, cukup baik 4%, kurang baik 2%, pertanyaan saya melakukan pekerjaan dengan teliti dan terampil sangat baik 44%, baik 46%, cukup baik 6% kurang baik 2% dan sangat kurang baik 2% indikator kualitas pada variabel kinerja Karyawan didapat total skor sebesar 439 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori Sangat baik artinya bahwa indikator kualitas dapat dikatakan Sangat Baik . Selain data

tersebut peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “bagaimana cara bapak menciptakan kualitas pekerjaan karyawan yang baik?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis pada hari Rabu 03 Agustus 2021)

“untuk menciptakan karyawan yang berkualitas baik kami menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan kemampuan & minatnya, kemudian kami juga mengadakan Training dan Cross-Training untuk karyawan, dengan begitu setiap karyawan menjadi bisa di andalkan, misalnya ada salah satu karyawan bagian logistik yang cuti namun karyawan yang sudah mendapatkan training dan cross training bisa di menggantikannya dan lain sebagainya seperti melakukan evaluasi kinerja, menyediakan fasilitas yang memungkinkan dan lain sebagainya.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat saya simpulkan bahwa menciptakan kualitas karyawan yang baik bisa dilakukan dengan cara mengadakan training dan cross training, melakukan evaluasi kinerja, menyediakan fasilitas yang memungkinkan dan lain sebagainya.

b. Kuantitas

Hasil yang di dapatkan dalam bekerja misalnya mencapai target yang diinginkan dalam bentuk unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Berikut akan dijelaskan pada tabel V.15 mengenai indikator kuantitas.

Tabel V.15: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Kuantitas

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	

1	Target yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai dalam rentang waktu yang telah disepakati	27 54%	20 40%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Target yang di derikan perusahaan tidak membebani karyawan	29 58%	16 32%	3 6%	1 2%	1 1%	50 100%
Jumlah		56	36	5	2	1	100
Skor		280	144	15	4	1	444
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa indikator Kuantitas pada item pernyataan target yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai dalam rentang waktu yang telah disepakati didapat skor 27 dengan persentase 54% kategori sangat baik, kemudian skor 20 dengan persentase 40% kategori baik, skor 2 dengan persentase 4% untuk kategori cukup baik dan skor 1 dengan persentase 2% untuk kategori kurang baik. Sedangkan pada item Target yang di derikan perusahaan tidak membebani karyawan memperoleh skor 29 dengan persentase 58% untuk kategori sangat baik, skor 16 dengan persentase 32% untuk kategori baik, skor 3 dengan persentase 6% kategori cukup baik, skor 1 dengan persentase 2% untuk kategori kurang baik, sedangkan untuk kategori sangat kurang baik mendapat skor 1 dengan persentase 2%.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut, penilaian oleh responden dengan total sebesar 444 dan rentang skor sebesar 420-500 katagori sangat baik, dalam hal ini artinya bahwa indikator kuantitas dapat dikatakan sangat baik. Selain data tersebut peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil pertanyaan dan

jawaban wawancara sebagai berikut. “menurut bapak, mengapa kuantitas selalu menjadi penilaian yang utama?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis)

“ kuantitas selalu menjadi penilaian yang utama karena kuantitas dapat terlihat secara fisik dari segi hasil kerja, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang sudah dikerjakannya, berapa banyak produk yang dihasilkannya, atau barang yang dikirim tepat atau tidaknya pada sasaran. Karena kita juga sama-sama tahu bahwa kuantitas selalu saja berkaitan dengan jumlah atau banyaknya hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat saya simpulkan bahwa kuantitas selalu menjadi penilaian yang utama karena kuantitas dapat terlihat secara fisik dari segi hasil kerja.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Untuk lebih jelasnya akan di jelaskan pada tabel V.16 Hasil tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu.

Tabel V.16: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai

Indikator Ketepatan Waktu

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan	31 62 %	16 32%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Standar waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	27 54 %	20 40%	2 4%	1 2%	-	50 100%
Jumlah		58	36	4	2	-	100
Skor		29 0	144	12	4	-	450
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada item pernyataan Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar waktu yang diberikan mendapat skor 31 dengan persentase 62% untuk kategori sangat baik, untuk kategori baik skor 16 dengan persentase 32%. Skor 2 dengan persentase 4% untuk kategori kurang baik. Sedangkan pada item pernyataan Standar waktu yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 27, presentase 54% untuk kategori sangat baik. Untuk skor 20 dengan persentase 40% kategori cukup baik, dan untuk kategori kurang baik mendapat skor 2 dengan persentase 2%.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Ketepatan waktu pada variabel kinerja Karyawan didapat total skor sebesar 450 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik. Selain data tersebut peneliti

melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “bagaimana jika ada karyawan di perusahaan bapak yang tidak tepat waktu saat menyelesaikan hasil pekerjaannya? Apakah bapak akan memberikan sanksi berupa pemotongan gaji atau memberikan surat peringatan?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis)

“Ketika ada karyawan yang tidak tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaannya sebagian perusahaan memang ada yang menjatuhkan sanksi. seperti mengancam karyawan dengan memotong gaji, uang makan, atau hak cuti dengan tujuan untuk membuat jera. Namun, diperusahaan ini langkah awalnya hanya memberikan peringatan berupa surat peringatan pertama, jika seterusnya dia tidak tepat waktu juga maka di penilaian akhir dari kinerja karyawan, karyawan tersebut akan dikenakan sanksi seperti pemotongan gaji.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa saya simpulkan bahwa jika ada karyawan yang tidak tepat waktu saat menyelesaikan pekerjaannya, maka langkah awal yang dilakukan oleh pihak perusahaan yaitu memberikan surat peringatan.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya manusia. Berikut hasil dari responden mengenai efektivitas akan dijelaskan pada tabel di bawah ini.

Tabel V.17: Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Efektivitas

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Saya merasa terbantu dengan adanya alat bantu yang disediakan perusahaan, sehingga membuat saya lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan	29 58%	16 32%	3 6%	1 2%	1 2%	50 100%
2	Target perusahaan selalu tercapai karena tingkat penggunaan sumber daya secara maksimal	31 62%	16 32%	2 4%	1 2%	-	50 100%
Jumlah		60	32	5	2	1	100
Skor		300	128	15	4	1	448
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, Saya merasa terbantu dengan adanya alat bantu yang disediakan perusahaan, sehingga membuat saya lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan di dapatkan hasil sangat baik 58%, baik 32% cukup baik 6%,kurang baik 2%, sangat kurang baik 2% dan untuk pertanyaan Target perusahaan selalu tercapai karena tingkat penggunaan sumber daya secara maksimal sangat baik sebesar 62%,baik 32%, baik 4%, kurang baik 4% dan sangat kurang baik 2% indikator Efektivitas pada variabel kinerja Karyawan didapat total skor sebesar 448 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik. Selain data tersebut peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “kapan suatu pekerjaan karyawan itu dikatakan efektif?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis)

“suatu pekerjaan karyawan dikatakan efektif apabila berhasil mencapai suatu rencana atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tentunya tidak terlepas dengan ketentuan waktu bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut bisa saya simpulkan bahwa suatu pekerjaan karyawan dikatakan efektif apabila berhasil mencapai suatu rencana atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap karyawan. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan pada tabel V.18 Hasil Tanggapan Responden karyawan mengenai indikator Kemandirian.

Tabel V.18 : Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Indikator Kemandirian

No	Item Pernyataan	Kategori					Jumlah
		SB	B	CB	KB	SKB	
1	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya	25 50%	22 44%	2 4%	1 2%	-	50 100%
2	Saya berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	29 58%	16 32%	3 6%	1 2%	1 2%	50 100%
Jumlah		54	38	5	2	1	100
Skor		270	152	15	4	1	442
Rentang Skor		420 – 500					
Kategori		Sangat Baik					

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas pada item pernyataan Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mendapat skor 25 dengan persentase 50% untuk kategori sangat baik. Skor 22 dengan persentase 44% untuk kategori baik, skor 2 dengan persentase 4% untuk kategori cukup baik, sedangkan

pada kategori kurang baik mendapat skor 1 dengan persentase 2%. Selanjutnya pada item pernyataan Saya berinisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan memperoleh skor 29 dengan persentase 58% kategori sangat baik, skor 16 persentase 32% dengan kategori baik, skor 3 persentase 6% dengan kategori cukup baik, skor 1 dengan persentase 2% untuk kategori kurang baik, dan skor 1 persentase 2% untuk kategori sangat kurang baik.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa indikator Kemandirian pada variabel kinerja Karyawan didapat total skor sebesar 442 dengan rentang skor 420-500 dengan katagori sangat baik artinya bahwa indikator tujuan dan kemampuan dapat dikatakan sangat baik. Selain data tersebut peneliti melakukan wawancara langsung diperoleh hasil wawancara sebagai berikut. “bagaimana bapak selaku pimpinan melihat kemandirian kinerja dari setiap karyawan itu berkembang?” (Deby Tri Rahmadani, Penulis)

“menurut saya, kemandirian bisa kembangkan jika karyawan tersebut mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh maknanya karyawan tersebut bersikap tanggung jawab, optimis atau percaya diri, selalu disiplin dan tidak selalu bergantung pada karyawan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.” (Pak Taufit Zamri, General Manager PT. Daya Persada Utama pada hari Rabu 03 Agustus 2021).

Berdasarkan hasil wawancara di atas bisa saya simpulkan bahwa cara melihat kemandirian kinerja setiap karyawan itu berkembang jika karyawan tersebut mengerjakan sesuatu tidak selalu bergantung pada karyawan yang lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan data tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru dapat disimpulkan pada tabel V.19 berikut ini.

Tabel V.19: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Karyawan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru

No	Indikator	Kategori					Total Kategori	Jumlah Skala	
		SB	B	CB	KB	SKB			
1	Kualitas	51	41	5	2	1	100	439	
2	Kuantitas	56	36	5	2	1	100	444	
3	Ketepatan Waktu	58	36	4	2	-	100	450	
4	Efektifitas	60	32	5	2	1	100	448	
5	Kemandirian	54	38	5	2	1	100	442	
Total		279	173	24	10	4	500	2.223	
Rentang Skor							2100-2500		
Kategori							Sangat Baik		

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan hasil tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru, jumlah responden yang di gunakan sebanyak 50 responden, pada penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan PT. Daya Persada Utama, dan total pertanyaan sebanyak 100 pertanyaan penilaian tertinggi oleh responden adalah indikator ketepatan waktu dengan skor 450 kategori sangat baik. Untuk kualitas mendapatkan skor sebesar 439 dan untuk indikator kuantitas sebesar 444, sedangkan efektifitas mendapatkan skor 448 dan kemandirian sebesar 442, dan jumlah yang di peroleh sebesar 2.223 yang artinya kategori pada variabel ini sangat baik. Item yang mendukung ialah karyawan yang datang dengan tepat waktu cenderung lebih fokus serta produktif. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut punya waktu lebih untuk merencanakan apa yang akan dikerjakan hari ini dan hal-hal kecil lain seperti menyusun meja kerja agar mood di tempat kerja semakin baik. Karyawan pun lebih siap untuk menyelesaikan tugas utamanya lebih fokus serta menghadapi berbagai tugas tambahan yang ada. Sehingga karyawan cenderung lebih fokus serta produktif karena paham dan tahu hal apa yang harus dilakukannya hari itu.

C. Hasil Observasi

Analisis data dari penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menggumpulkan data yang diperoleh, mengelompokkan, disajikan, dalam bentuk tabel sederhana dengan angka dan persen dari seluruh data tentang keadaan yang terjadi dilapangan, untuk selanjutnya di analisis disesuaikan dan dikaitkan dengan teori yang mendukung masalah tersebut dan kemudian diambil kesimpulan. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memeberikan daftar pernyataan atau kuesioner kepada karyawan yang berkerja di PT. Daya Persada Utama sebanyak 50 responden. Namun dari hasil observasi dan hasil olahan kuisioner tidak di dapatkan kesamaan karena menurut hasil observasi peneliti, tingkat kedisiplinan waktu karyawan PT. Daya Persada Utama masih kurang penerapan Finger Print yang masih kurang maksimal, karyawan PT. Daya Persada Utama terkadang masih menggunakan absensi manual sehingga masih bisa dilakukan pelanggaran mengenai daftar kehadiran(Absensi), selain itu penerapan pakaian dinas atau kerja pada PT. Daya Persada Utama masih belum maksimal, ada beberapa karyawan yang masih tidak mematuhi aturan tersebut, dan tidak dilakukannya sanksi yang berlaku atau ketegasan terhadap karyawan yang melanggar aturan tersebut. Selain itu untuk kinerja karyawan sendiri masih kurang maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan PT. Daya Persada Utama yang lalai terhadap pekerjaan yang telah di berikan. Untuk kegiatan mengenai kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Daya Persada Utama sudah cukup baik hal peneliti lihat dari kegiatan operasional yang masih berjalan secara baik.

D. Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden dengan karyawan di PT. Daya Persada Utama mengenai kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan mengenai variabel kedisiplinan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) perlu di lakukan pengujian dari masing-masing variabel dan indikator tersebut guna untuk menentukan batas-batas kebenaran dari kuesioner dari indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2013;267) digunakan untuk menguji atau mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 50 responden, uji signifikan data dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item – Total Correlation) dengan r table untuk degree of freedom dan cara mencari $df = (n-2)$, n merupakan jumlah responden. Dapat diketahui $n = 50$ responden, maka didapati hasil $df = (50-2)$ berjumlah 48. Berdasarkan alpha 0,05 sehingga r tabel berjumlah 0,279, jika hasil yang didapati r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka pertanyaan indikator dinyatakan valid.

Tabel V.20: Hasil Analisis Variabel Kedisiplinan Kerja (X) Dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Variabel	Nomor Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
-----	----------	------------------	----------------	---------------	------------

1	Variabel Besar (X) Kedisiplinan Kerja	1	0,575	0,279	Valid
		2	0,291	0,279	Valid
		3	0,614	0,279	Valid
		4	0,673	0,279	Valid
		5	0,564	0,279	Valid
		6	0,628	0,279	Valid
		7	0,517	0,279	Valid
		8	0,713	0,279	Valid
		9	0,615	0,279	Valid
		10	0,660	0,279	Valid
		11	0,615	0,279	Valid
		12	0,390	0,279	Valid
		13	0,584	0,279	Valid
		14	0,673	0,279	Valid
		15	0,658	0,279	Valid
		16	0,660	0,279	Valid
2	Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan	1	0,299	0,279	Valid
		2	0,369	0,279	Valid
		3	0,669	0,279	Valid
		4	0,786	0,279	Valid
		5	0,522	0,279	Valid
		6	0,669	0,279	Valid
		7	0,786	0,279	Valid
		8	0,522	0,279	Valid
		9	0,632	0,279	Valid
		10	0,680	0,279	Valid

Sumber: Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing dari variabel kedisiplinan kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) r hitung $>$ r table didapatkan $n=50$ sebesar 0,279 dengan taraf signifikan 5%. Sehingga artinya penelitian kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan valid.

2. Uji reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk menguji suatu kuesioner tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang. Teknik yang ditentukan untuk mengukur

reabilitas yaitu jika nilai cronbach`s alpha $> 0,06$ dapat dikatakan reliabel. Hasil yang didapati sebagai berikut:

Tabel V.21: Hasil Reabilitas Kedisiplinan Kerja Dan Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien Alpha	Standart CA $> 0,60$	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X)	0,784	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,741	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS V.22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja (X) nilai cronbach`s alpha sebesar 0,784 maka dapat dikatakan data X reliabel. Serta Kinerja Karyawan (Y) nilai cronbach`s alpha sebesar 0,741 dapat diartikan pengujian data Y reliabel.

3. Uji regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana menurut (Sujarweni,2019) ialah suatu bentuk analisis yang berguna untuk mengukur pengaruh antar variabel antara variabel Kedisiplinan Kerja (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun analisis regresi sederhana antar variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.22: Hasil Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.537	5.389		2.883	.006
	Kedisiplinan Kerja	1.400	.074	.939	18.877	.000

a. Dependent Variable: Total

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana pada penelitian yaitu:

$$Y = 15.537 + 1.400X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas memiliki makna bahwa koefisien b merupakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk variabel X satu unit. Artinya setiap variabel Kedisiplinan Kerja bertambah satu, maka akan mempengaruhi kenaikan variabel Kinerja Karyawan sebesar 1.400.

Dari analisis persamaan regresi dapat diketahui nilai a sebesar 15.537 menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X) nilainya tetap (konstanta) atau nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh sebesar 15.537. sedangkan nilai b sebesar 1.400, yang merupakan koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel Kedisiplinan Kerja (X) naik sebesar 1%, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 1.400.

4. Uji Parsial (T)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Kedisiplinan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung > t

tabel sebagaimana dasar pengambilan keputusan dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial adanya pengaruh antara variabel promosi dan variabel tingkat penjualan.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka secara tidak adanya pengaruh antara variabel promosi dan variabel tingkat penjualan.

Tabel V.23: Hasil Uji T

Variabel	t – hitung	t – table
Promosi	18,877	2,010

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel diatas hasil t_{hitung} variabel Kedisiplinan Kerja sebesar 18,877 dengan tingkat signifikasi 0,00. Berdasarkan tabel distribusi t tabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1 = \frac{0,05}{2} : 48 = 2,010$$

Sedangkan t tabel diperoleh hasil sebesar 2,010, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja (X) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $18,877 > 2,010$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tingkat kinerja karyawan di PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru.

5. UJI KORELASI PERSON (R)

Uji korelasi memiliki tujuan untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel independent (Kedisiplinan Kerja) dan variabel dependent (Kinerja Karyawan). Dasar dalam pengambilan keputusan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel V.24: Interval Penelitian Mengenai Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

Sumber: J. Supranto, Statistik Teori Dan Aplikasi

Tabel V.25: Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.879	3.57423

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh tabel diatas yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi person (R) variabel kedisiplinan kerja dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,939 Artinya variabel Kedisiplinan Kerja mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan.

6. Uji koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R square bertujuan untuk melihat seberapa besar persentase/kontribusi antara variabel independen (Kedisiplinan Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Untuk dapat melihat lebih jelasnya hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel V.26 :Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.879	3.57423

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0,881 atau 88,1%. Artinya variabel Kedisiplinan Kerja mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan sebesar 88,1% sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Motivasi Kerja, kompensasi dan Insentif, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan(K3) yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7. Pembahasan Deskriptif Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan SPSS.V.20 dapat diinterpretasikan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat di lihat dari data yang di dapat setelah pengolahan data peneliti, untuk pengujian validitas kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dapat di katakana valid karena nilai r hitung lebih besar dari r table, sedangkan untuk pengujian lainnya juga di dapatkan hasil bahwa variable kedisiplinan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat presentasi 88,1% pengaruhnya dan 11,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hal ini Juga menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh PT. Daya Persada Utama mampu meningkatkan atau sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT tersebut.

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memberikan daftar pernyataan atau kuesioner kepada karyawan yang berkerja di PT. Daya Persada Utama sebanyak 50 responden. Hasil observasi yang di peroleh peneliti kedisiplinan kerja pada PT. Daya Persada Utama sudah cukup baik, hal itu peneliti lihat berdasarkan disiplin kerja, tepat waktu serta tanggung jawab kerja oleh setiap karyawan sudah baik namun, masih ada beberapa hal mengenai kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan masih harus ditingkatkan lagi.

Berdasarkan tabel tanggapan responden mengenai variabel kedisiplinan kerja pada PT. Daya Persada Utama Di Kota Pekanbaru indikator rekapitulasi tabel tanggapan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian tertinggi oleh responden adalah untuk indikator sanksi hukuman dan indikator hubungan kemanusiaan yang memiliki bobot skor 458 dengan kategori sangat baik. Sementara untuk hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru, penilaian tertinggi oleh responden adalah indikator ketepatan waktu dengan skor 450 kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil obeservasi dan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Persada Utama di Kota Pekanbaru dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut,

dalam hal ini kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persentase sebesar 88,1%.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini, agar dapat mempertahankan dan menarik karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya maka penulis memberikan saran dalam penelitian agar lebih baik lagi yaitu:

1. Perusahaan harus memperhatikan pakaian karyawan yang digunakan dalam kegiatan operasional apakah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku atau tidak, selain itu perusahaan juga harus memastikan absensi karyawan secara rutin agar tingkat kehadiran ataupun ketidakhadiran dapat terpantau secara baik.
2. Perusahaan harus menjaga jalannya aktifitas operasional agar kinerja karyawan dapat terkontrol dengan baik sehingga hasil pekerjaan dapat di capai sesuai dengan waktu yang telah di tentukan dan didapatkan hasil pekerjaan secara maksimal, dan perusahaan harus memberikan sanksi yang tegas terhadap setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan memiliki rasa tanggung jawab.
3. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ebert dan griffin. 2015. *P engantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto. 2016. *Dasar – Dasar Manajemen Teori, Definisi Dan Konsep*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Kamaludin, Apiaty. 2017. *Administrasi Bisnis*. Makasar: CV Sah Media
- Makmur. 2008. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Pres.
- Novitasari, Erna. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Sondang P. Siagian. 2017. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

JURNAL:

- Agung Setiawan. 2013. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Diss. Universitas Negeri Surabaya.

Anjas Asmara, Hadi Sunaryo, Budi Wahoyo. *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Berkas Utama*. Diss. Universitas Islam Padang.

Agathon Andreas, Budi Rahayu, Dwi Juwarni. *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan rakyat Sarana Artha Kertosono*. Diss. Universitas Kediri, 2018

Catherine Purnama, Sesilya kempa. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citra Surya Indoprima*. Diss Universitas Kristen Petra. 2016

Dwi Agung Nugroho Arianto. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Diss. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. 2013

Erma Safitri. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diss. Universitas Negeri Surabaya. 2013

Jeli Nataliyas, Reza Primadi. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat*. Diss. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.

Jasman Saripuddin, Rina Handayani. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Kiki Cahaya Setiawan. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasional pt. Pustri Palembang*. Diss. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. 2015

Mutia Arda. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap*

Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Diss. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. 2017

Olivia Theodora. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Diss. Universitas Kristen Petra

Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)*. Diss. Universitas Riau. 2015

Samsul Arifin, Rahayu Mardikaningsih, Yusuf Rahman Al Hakim. *Pengaruh kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diss. Universitas Mayjend Sungkono Mojokerto. 2017

Tri Widari. *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta)*. Diss. Universitas Negeri Yogyakarta.

DOKUMEN:

PT. Daya Persada Utama Kota Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia 28284
Telp. +62761674674 Fax. +62761674834 Email: fisipol@uir.ac.id Website : www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI SKRIPSI

Nomor : 376/A_UIR/5-FS/2020

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau menerangkan bahwa :

Nama : **Deby Tri Rahmadani**
NPM : 177210083
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA PERSADA UTAMA DI KOTA PEKANBARU

Persentase Plagiasi : 8 %
Jumlah Halaman : 117 (Abstrak s/d Daftar Pustaka)
Status : **Lulus**

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah Publikasi Skripsi, dengan menggunakan aplikasi *Turnitin* (terlampir).

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 04/10/2021

Hormat Kami,
Wakil Dekan Bid. Akademik



Indra Satri, S.Sos., M.Si