

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. NAFASINDO MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Guna Memenuhi Syarat-Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Psikologi

Disusun Oleh:

Suci Jayanti

05. 860. 0126



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2015

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. NAFASINDO MEDAN**

Suci Jayanti

05.860.0126

Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dimana yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Nafasindo Medan yang berjumlah 53 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Nafasindo maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT. Nafasindo maka semakin rendah kinerja karyawan. Dalam upaya membuktikan hipotesis tersebut, digunakan metode analisis data korelasi *Product Moment*, dimana berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi Product Moment $r_{xy} = 0,591$; $p = 0,000 < 0,050$. Berdasarkan hasil analisis ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 121,90 dan dinyatakan tinggi dan kinerja karyawan adalah 91,05 dan dinyatakan tinggi. 3). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar sebesar 34,9%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKING DISCIPLINE AND EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT. NAFASINDO MEDAN**

Suci Jayanti

05.860.0126

Industrial and Organizational Psychology Department

Faculty of Psychology, University of Medan Area

ABSTRAK

This study aims to determine the relationship between work discipline and employee performance, which is the subject of research is employees of PT. Nafasindo Medan, amounting to 53 people. Sampling is done by total sampling technique (overall sample). The hypothesis proposed in this study is that there is a positive relationship between work discipline and employee performance. That is, the higher the work discipline that employees of PT. Nafasindo, the higher the employee's performance, the lower the work discipline of PT. Nafasindo, the lower the employee's performance. In an effort to prove the hypothesis, the Product Moment correlation data analysis method was used, which based on data processing, obtained the following results: 1). There is a very significant positive relationship between work discipline and employee performance. This means that the higher the work discipline, the higher the employee's performance and vice versa the lower the work discipline, the lower the employee's performance. This result is seen from the Product Moment correlation analysis $r_{xy} = 0.591$; $p = 0,000 < 0,050$. Based on the results of this analysis, it can be stated that the proposed hypothesis is declared acceptable. 2). From the data analysis, it is known that the mean empirical work discipline is 121.90 and stated high and employee performance is 91.05 and stated high. 3). Work discipline affects employee performance by 34.9%. From these results it is known that there are still 65.1% that can affect employee performance.

Keywords: work discipline, employee performance

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. NAFASINDO MEDAN

NAMA : Suci Jayanti

NIM : 05.860.0126

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Kepala Bagian

Dekan

(Syafrizaldi, S.Psi, M.PSi)

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

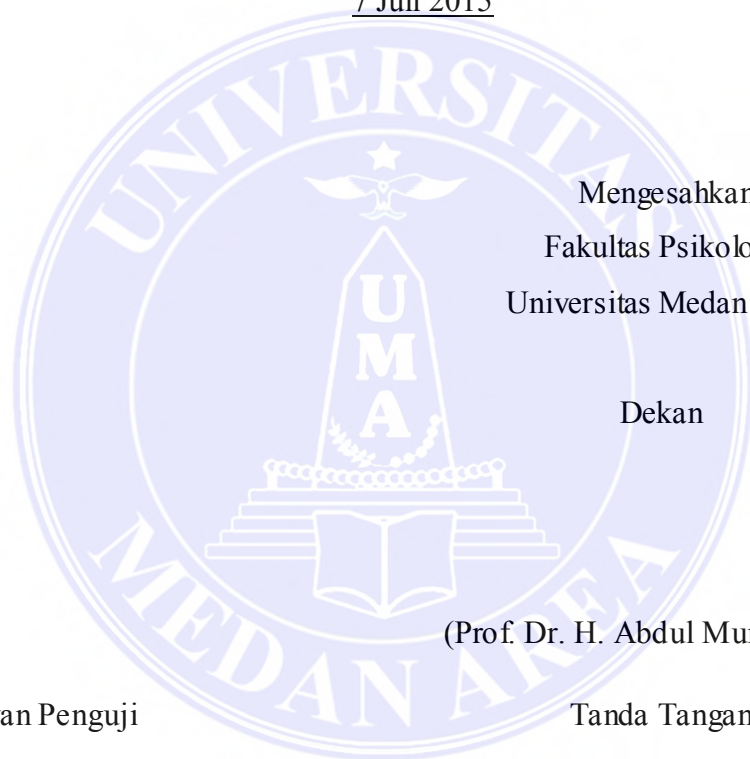
Tanggal Sidang Meja Hijau

7 Juli 2015

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada tanggal

7 Juli 2015



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

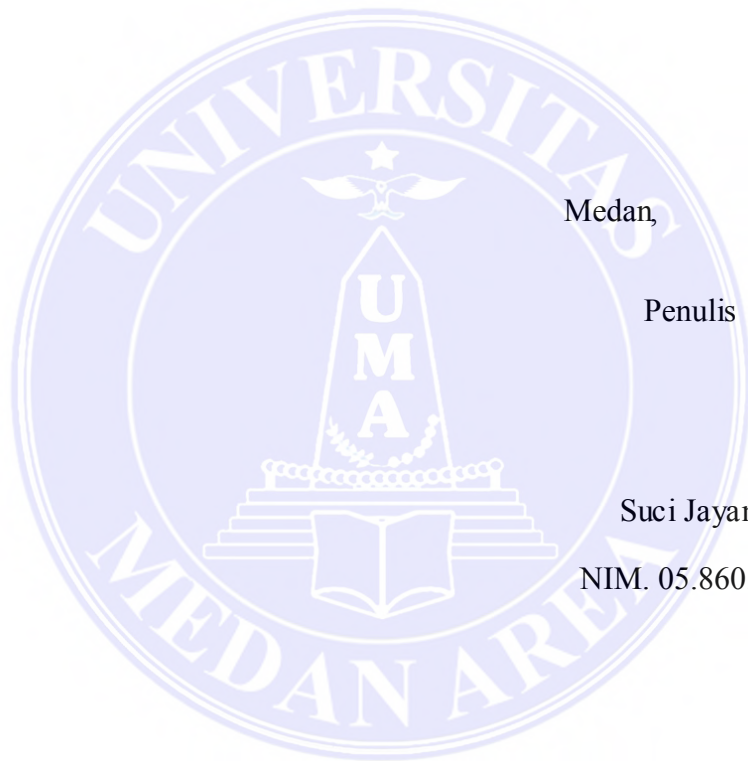
Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Hj. Anna Wati D. Purba, S.Psi, M.Psi : _____
2. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi : _____
3. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd : _____
4. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi : _____

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.



Medan, 2015

Penulis

Suci Jayanti

NIM. 05.860.0126



MOTTO

“KEBIASAAN TIDAK SELAMANYA BAIK, YANG
BAIK HARUS DIBIASAKAN”



KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, merupakan satu kata yang pantas kami ucapkan kepada Allah SWT, yang karena bimbingan-Nya maka kami dapat menyelesaikan sebuah karya tulis psikologi dengan judul "Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan". Skripsi ini dibuat dengan penelitian dalam jangka waktu tertentu sehingga menghasilkan sebuah karya yang dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Kami ucapkan terima kasih kepada pihak terkait yang telah membantu kami dalam menghadapi berbagai tantangan dalam penyusunan skripsi ini. Kami menyadari bahwa masih sangat banyak kekurangan yang mendasar pada skripsi ini. Oleh karena itu kami mengundang pembaca untuk memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan ilmu pengetahuan ini.

Terima kasih dan semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangsih positif bagi kita semua.

Medan, Juni 2015

Suci Jayanti

UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah, segala puja dan puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq dan hidayah-Nya, sehingga menumbuhkan semangat pada diri kami untuk menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Na fasindo Medan”.

Shalawat dan salam kami haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW. Serta keluarga dan para sahabatnya, yang mana beliau telah membuka tabir kebodohan dan kemungkarannya menuju jalan berpengetahuan dan penuh kebajikan serta beliau memberi jalan kebahagiaan dunia dan akhirat.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti banyak menerima bimbingan, bantuan, motivasi serta kerjasama dari berbagai pihak. Selanjutnya penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. H.A Ya'kub Matondang, MA., Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Medan Area dan juga selaku Pembimbing I. Saya ucapkan terima kasih atas bimbingan, waktu serta pengarahan yang bapak

berikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

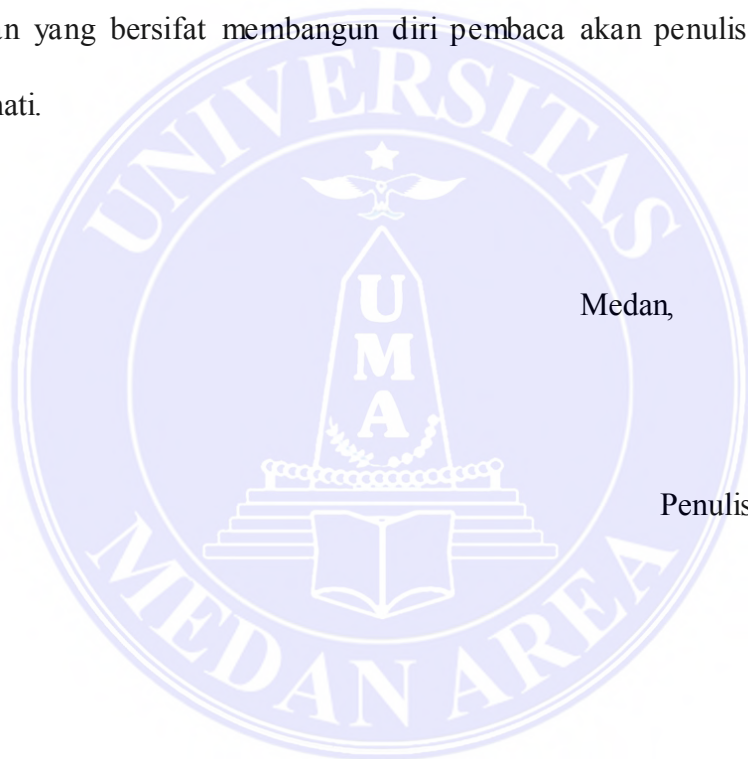
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II. Saya ucapkan terima kasih atas bimbingan ibu. Terima kasih juga buat waktu dan pikiran ibu dalam penyusunan skripsi ini. Serta nasehat, motivasi yang ibu berikan kepada peneliti sehingga mengajarkan peneliti untuk lebih dewasa dalam mempertanggungjawabkan setiap tantangan.
5. Ibu Hj. Anna Wati D. Purba, S.Psi, M.Psi, Selaku Ketua Sidang Skripsi. Saya ucapkan terima kasih atas waktu serta pengarahan yang ibu berikan pada peneliti.
6. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi., Selaku Sekretaris dan Wakil Dekan I Bidang Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penulis.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi., Selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, saya ucapkan terima kasih atas waktu serta pengarahan yang telah bapak berikan kepada peneliti.
8. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberi ilmu yang berharga selama penulis menempuh pendidikan Ilmu Psikologi di UMA.
9. Kepada seluruh staf dosen dan staf administrasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Saya ucapkan terima kasih buat ilmu pengetahuan yang telah diberikan serta kelancaran administrasi.

10. Kedua orangtua saya. Bapak (Alm. Sujarwadi), Mamak (Wanisah), terimakasih atas semangat, kasih sayang yang tidak terhingga sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan kuliah ini. Setelah satu Dekade lamanya akhirnya saat ini datang juga pak. *I love u.*
11. Suami tersayang, terima kasih atas dukungan, semangat, cinta, tawa, dan kasih sayangnya selama ini dan bantuan *financialnya* agar peneliti dapat cepat menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat seluruh keluarga saya, terutama kakak (Dewi Lestari & Suriyanti) telah memberikan doa, dukungan, maupun nasehat serta kekuatan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Makasi banyak ya kak buat semuanya.
13. Seluruh teman-teman Angkatan 12 kelas Malam Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih teman-teman atas kebersamaannya selama ini untuk menimba ilmu.
14. Teman seperjuangan Rahma Waty Sagala, S.Psi yang sudah banyak membantu peneliti dalam pengerjaan skripsi ini. Makasih banyak ya dek, gak tau gimana kalau gak ada dirimu.
15. PT. Nafasindo medan sebagai tempat penelitian sekaligus tempat peneliti bekerja. Terimakasih buat Bapak HRGA Manager (Amir Husin, SH) buat HRGA Admin (Saman Kurniawan) teteh (Hamidah Ramadhani) makasi buat semua dukungannya, teman-teman satu Divisi HRD dan seluruh responden. Terimakasih atas kesediaannya

yang mau meluangkan waktu untuk mengisi skala yang berlembar-lembar.

16. Pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut berpartisipasi dan berperan dalam penyusunan skripsi ini.

Besar harapan peneliti kepada pembaca untuk memaklumi laporan yang penulis susun ini, karena masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Kritik dan saran yang bersifat membangun diri pembaca akan penulis terima dengan senang hati.



Medan, Juni 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
ABSTRAKSI	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Karyawan	
1. Pengertian Karyawan.....	10
B. Kinerja Karyawan	
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan	15
4. Pengukuran Kinerja	16
C. Disiplin Kerja	
1. Pengertian Disiplin Kerja	17
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	18
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	22
D. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.....	24
E. Kerangka Konseptual.....	28
G. Hipotesis	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian	29
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
1. Populasi.....	30
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	31

D. Metode Pengumpulan Data	31
E. Validitas dan Reliabilitas	34
1. Validitas Alat Ukur	34
2. Reliabilitas Alat Ukur	35
F. Metode Analisis Data	36

BAB IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN

DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah	38
B. Persiapan Penelitian	39
1. Persiapan Administrasi	39
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	40
C. Pelaksanaan Penelitian	42
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
E. Pembahasan	51

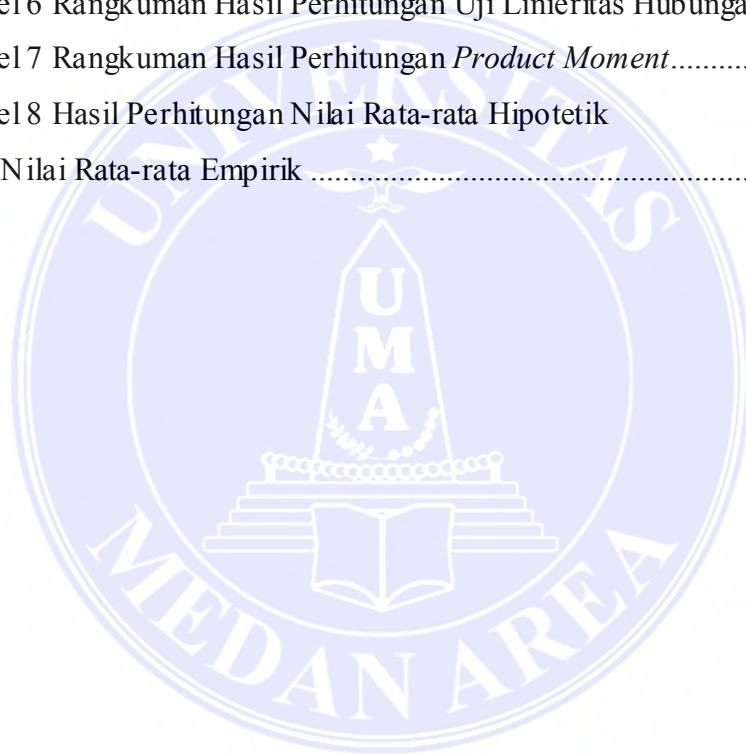
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA	56
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1. Table 1 Distribusi Aitem Skala Disiplin Kerja	41
2. Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Kinerja Karyawan.....	42
3. Tabel 3 Skala Disiplin Kerja yang Valid dan Gugur	44
4. Tabel 4 Skala Kinerja Karyawan yang Valid dan Gugur.....	45
5. Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	47
6. Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	48
7. Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan <i>Product Moment</i>	49
8. Tabel 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

A. Alat Ukur Penelitian

A-1. Skala Disiplin Kerja

A-2. Skala Kinerja Karyawam

B. Data Penelitian

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

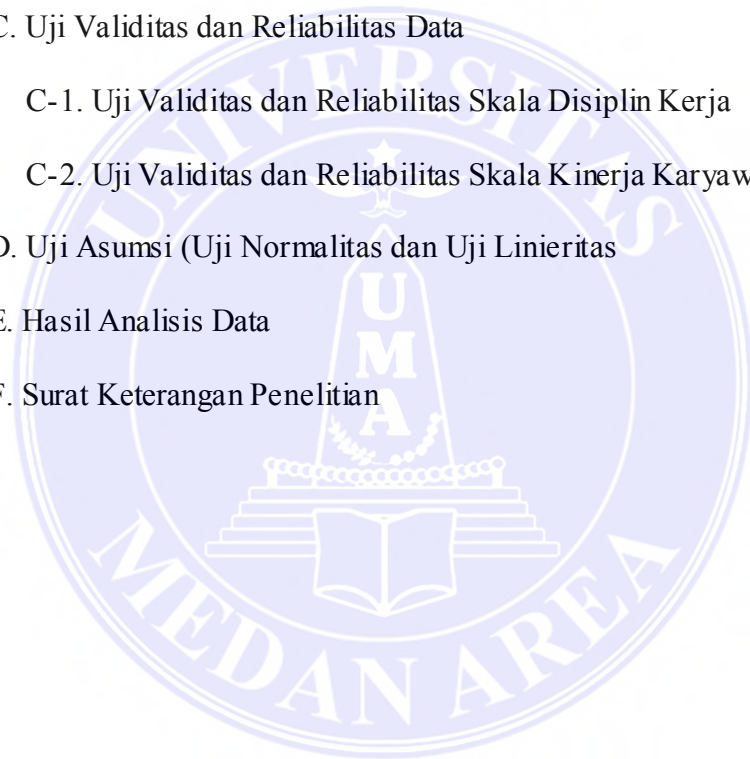
C-1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

C-2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja Karyawan

D. Uji Asumsi (Uji Normalitas dan Uji Linieritas

E. Hasil Analisis Data

F. Surat Keterangan Penelitian



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/ tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam

usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mu berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Definisi kinerja yang di kemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Menurut Fahmi (2010) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998).

Supriyono (2010) mengemukakan bahwa: ” Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”,

sedangkan Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality* artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro)

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (*disposisional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

c. Disiplin Kerja

Prawirosentono (1999) secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik

Menurut Mangkunegara (2010), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi-fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, disiplin kerja, faktor individu dan faktor lingkungan organisasi.

3. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai aspek-aspek penilaian yang berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Perbedaan tersebut karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan *job description*. Menurut Rivai (2004), aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan
- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan antara lain kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

4. Pengukuran Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2006), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. *Quality* (kualitas) yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang telah diselesaikan
- b. *Quantity* (kuantitas) yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan
- c. *Timeliness* (ketepatan waktu) yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain
- d. *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapat hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit
- e. *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya
- f. *Interpersonal impact* yaitu dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan enam kriteria yaitu *quality*, *quantity*, *cost effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact*.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi. Dan jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh pegawai, maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang atau sanksi ringan, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan

sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa jenis-jenis disiplin kerja menurut Handoko (2008), antara lain:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan untuk mendorong personil mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan pokoknya adalah mendorong personil untuk memiliki disiplin diri dengan cara ini para personil berusaha menegakkan disiplin diri sendiri ketimbang pimpinan memaksakannya dan kelompok yang memiliki disiplin diri merupakan sumber kebanggaan dalam setiap organisasi/satuan. Pimpinan bertanggung jawab untuk menciptakan iklim organisasi/satuan dalam rangka pendisiplinan preventif. Pendisiplinan preventif adalah suatu sistem yang saling berkaitan, jadi pimpinan perlu bekerjasama dengan semua bagian/satuan untuk mengembangkannya

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif (*Corrective discipline*) adalah tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang akan sesuai dengan standar. Tindakan korektif biasanya berupa hukuman tertentu dan disebut tindakan disipliner dan bertujuan memperbaiki perilaku pelanggar standar, mencegah personil lain melakukan tindakan yang serupa serta mempertahankan standar kelompok

yang konsisten dan efektif. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Davis & Newstrom (1995) ada empat pemberian sanksi korektif yaitu:

1. Peringatan lisan (*oral warning*) berupa teguran dari atasan secara lisan (*face to face*)
2. Peringatan tulisan (*written warning*) berupa teguran secara tertulis
3. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline lay off*) dilakukan setelah adanya peringatan lisan dan tulisan diberikan beberapa kali tetapi tidak ada perubahan perilaku
4. Pemecatan (*discharge*) langkah terakhir yang diambil jika personil tidak menunjukkan perilaku untuk berubah untuk menuruti peraturan disiplin yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian di atas, jenis-jenis disiplin kerja terbagi dua yaitu, disiplin preventif dan disiplin korektif.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

b. Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan

c. Adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

e. Adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

f. Adanya perhatian kepada karyawan

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Yudiani (2005) berdasar definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila ia tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi
- b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sangsi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan

- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
- d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

D. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Sedamaryanti (1995) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai. Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat dapat diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner (1998) mengemukakan bahwa “Disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

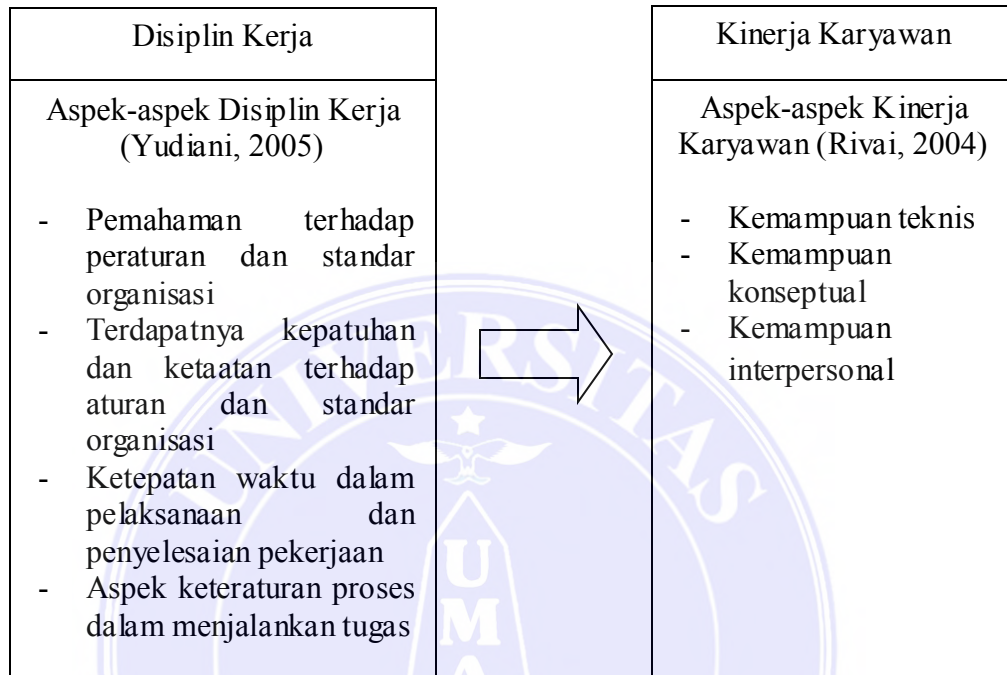
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten gorontalo termasuk kategori tinggi, sedangkan pengaruh variabel kedisiplinan (X) terhadap kinerja (Y) termasuk kategori tinggi. Sebesar 51,5% pengaruh yang ada terhadap kinerja sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dan penelitian yang dilakukan oleh Narmodo dan Wajdi (2011), dengan menggunakan variabel penelitian motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Wonogiri. Disiplin mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi. Motivasi dan disiplin dapat menjelaskan variasi variabel kinerja pegawai sebesar 56,6%, sedangkan 43,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno dan Sukir (2007) yang berjudul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPU-LLAJ Karanganyar. Dengan menggunakan variabel penelitian

disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, menyimpulkan bahwa diduga ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sub dinas kebersihan dan tata kota DPU-LLAJ kabupaten Karanganyar. Sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Penjelasan dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kinerjanya akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

E. KERANGKA KONSEPTUAL



F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian teori di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang berbunyi: Ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Nafasindo Medan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan di PT. Nafasindo Medan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan di PT. Nafasindo Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan tiga variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas (X) : Disiplin Kerja
2. Variabel terikat (Y) : Kinerja Karyawan

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2007) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada dalam organisasi disiplin kerja

diukur menggunakan skala disiplin kerja berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu, pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan diukur menggunakan skala kinerja karyawan berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan yaitu, kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan interpersonal.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Hadi (2000) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dibatasi sebagai jumlah subyek atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama sebagai karakteristik. Sedangkan Walpole (1995) berpandangan bahwa populasi adalah keseluruhan pengamatan yang menjadi perhatian peneliti. Populasi jumlahnya terhingga dan tak terhingga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Na fasindo Medan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Dalam suatu penelitian tidak perlu untuk meneliti seluruh individu yang berada dalam populasi. Dengan meneliti sebagian dari populasi diharapkan dapat memperoleh hasil yang menggambarkan sifat populasi yang bersangkutan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Dalam penelitian ini yang menjadi sample adalah karyawan di PT. Nafasindo Medan. Dimana karyawan PT. Nafasindo berjumlah 53 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala. Metode skala adalah suatu penelitian yang menggunakan pernyataan-pernyataan yang sudah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga calon responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan tepat (Hadi, 2000). Menurut Hadi (2000), angket adalah hasil yang diperoleh berdasarkan pada laporan tentang diri sendiri (*self report*) atau setidaknya pada pengetahuan atau keyakinan pribadi tentang diri. Dasar digunakannya angket ini adalah bagaimana dikemukakan oleh Hadi (2000).

- 1) Subjek adalah orang yang paling mengetahui tentang dirinya
- 2) Apa yang dikatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- 3) Intepretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan sama dengan yang dimaksud oleh peneliti

Hadi (2000), menambahkan bahwa angket mempunyai kebaikan-kebaikan yang dapat membantu peneliti, yaitu:

- 1) Biayanya murah
- 2) Waktu untuk mendapatkan data relatif singkat, dengan sedikit waktu akan mendapatkan data yang banyak
- 3) Untuk para pelaksananya tidak dibutuhkan keahlian khusus mengenai lapangan yang sedang diteliti
- 4) Metode angket merupakan metode yang praktis

Skala yang digunakan untuk mengungkapkan data-data dalam penelitian adalah :

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja ini dikembangkan peneliti berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja (Yudiani, 2005), yaitu: pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Skala angket dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert, yaitu skala yang berisi 4 (empat) alternatif jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *Favourable* adalah sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 4, jawaban

setuju (S) mendapatkan nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Sebaliknya untuk jawaban *Unfavourable*, penilaian yang diberikan adalah pernyataan sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 1, pernyataan setuju (S) mendapatkan nilai 2, pernyataan tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 3, dan untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 4.

2. Skala Kinerja karyawan

Skala kinerja karyawan ini dikembangkan peneliti berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan (Rivai, 2004) yaitu: kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan interpersonal. Skala angket dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert, yaitu skala yang berisi 4 (empat) alternatif jawaban yang berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan *Favourable* adalah sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 4, jawaban setuju (S) mendapatkan nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 1. Sebaliknya untuk jawaban *Unfavourable*, penilaian yang diberikan adalah pernyataan sangat setuju (SS) mendapatkan nilai 1, pernyataan setuju (S) mendapatkan nilai 2, pernyataan tidak setuju (TS) mendapatkan nilai 3, dan untuk pernyataan sangat tidak setuju (STS) mendapatkan nilai 4

E. Validitas dan Realibilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir Validitas dan Reliabilitas.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Suatu alat pengukur untuk suatu sifat misalnya, maka alat itu dikatakan valid jika yang diukurnya adalah memang sifat X tersebut dan bukan sifat-sifat yang lain.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson (Hadi, 2000), dengan formulanya sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

ΣX	=	Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
ΣY	=	Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
ΣX^2	=	Jumlah kwadrat skor X
ΣY^2	=	Jumlah kwadrat skor Y
N	=	Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien *r product moment* Pearson) sebenarnya masih perlu dikorelasi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan bobot ini dipakai formula *part whole*.

Formula *part whole*:

$$r_{xy} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

Keterangan

r_{bt}	=	koefisien korelasi setelah dikorelasikan dengan part whole
r_{xy}	=	koefisien korelasi sebelum dikorelasi
SD.y	=	standar deviasi total
SD.x	=	standar deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas dapat juga dikatakan kepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya.

Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah

(Azwar, 2007). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{MK_i}{MK_s}$$

Keterangan:

r_{tt} = indeks reliabilitas alat ukur
 I = konstanta bilangan
 Mki = mean kuadrat antar butir
 MKs = mean kuadrat antar subjek

F. Metode Analisis Data

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi *product moment* dalam menganalisis data karena dalam penelitian terdapat satu variabel bebas yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel terikat.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

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

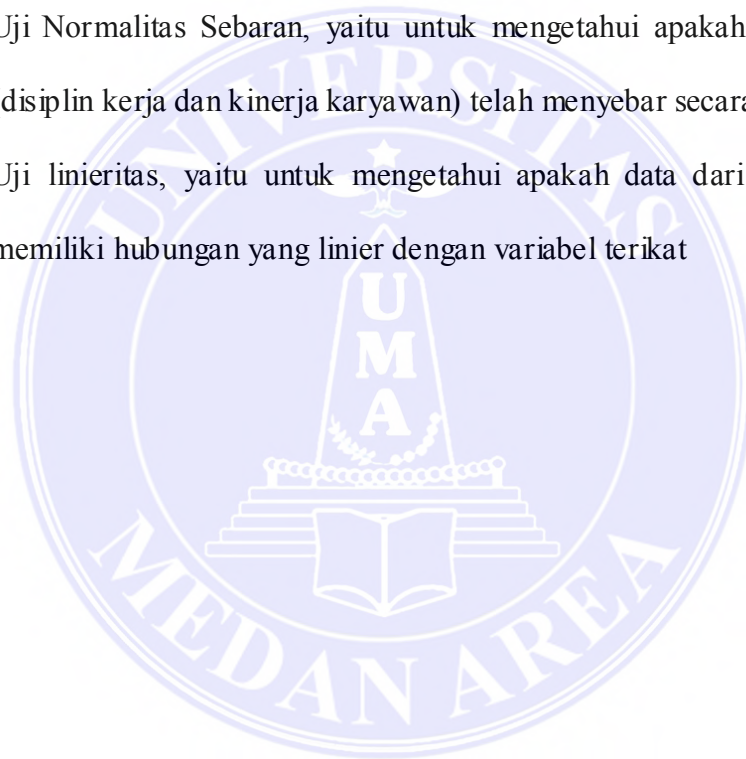
Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X (skor subjek tiap item) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan item)
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
 $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item

ΣY	=	Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
ΣX^2	=	Jumlah kwadrat skor X
ΣY^2	=	Jumlah kwadrat skor Y
N	=	Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian yang meliputi yaitu:

- a. Uji Normalitas Sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (disiplin kerja dan kinerja karyawan) telah menyebar secara normal
- b. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat



DAFTAR PUSTAKA

- Agrycultura, S. 2009. *Evaluasi Kinerja Mahasiswa Part time di Universitas Muhammadiyah Malang*. Skripsi (diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amran, 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. Jurnal Ichsan Gorontalo, Vol.4 No.2.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik dalam Berbagai Bagian*. Jakarta : Bina Aksara.
- Azwar Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin & Russel. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung : Armico.
- Keith Davis dan Jhon W. Newstrom. 1995. *Human Behavior at Work: Organizational Behaviour, Seventh edition*. Diterjemahkan oleh Agus Darma. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi Irham, 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes.F. C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Handoko, T. Hani. 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hernowo Narmodo dan M. farid Wajdi, 2011. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, *Jurnal Sumber daya Manusia*, Vol 1, No 2.
- Leiden, Robert. 2001, *Managing Individual Performance in Works Group*. *Journal Human Resources Management* Vol. 40.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Pelajar.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Ghalia, Indonesia. Jakarta.
- Mathis Robert L dan Jackson Jhon H. 2002. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Neuman, M Lawrence. 2003. *Social Research Methods (Qualitative and Quantitative Approaches) fifth edition*. USA.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian P. Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Singodimedjo. 2002. *Pengertian Disiplin Kerja*. <http://id.shvoong.com/business-management>. diakses 10/01/2015.
- Soejono. 2002. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayanto dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ Karanganyar*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 2, No 1.
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D. 1998. *Factor Affecting Supervisiour Use of Disciplinary Action Following poor Performance*. Journal of Organizational Behaviour Vol 15.
- Umar, Husein. 2002. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Walpole, R. E. 1995. *Pengantar Statistika Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yudiani, E. 2005. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja dengan Penjualan Adaptif*. Psikologika. No. 19.





LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN



A-1 SKALA DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengikuti kegiatan breafing di kantor setiap hari				
2.	Saya datang ke kantor tepat pada waktunya				
3.	Saya sulit menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor tepat pada waktunya				
4.	Saya selalu membaca pengumuman peraturan terbaru di kantor				
5.	Jika ada peraturan di kantor yang terkesan tidak transparan, saya akan menanyakan kejelasannya				
6.	Saya sangat memahami standar operasional di tempat saya bekerja				
7.	Mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor merupakan kewajiban saya sebagai karyawan				
8.	Saya senang menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor tepat pada waktunya				
9.	Karyawan yang profesional adalah karyawan yang memakai pakaian sopan dan rapi saat bekerja				
10.	Pada saat jam kerja, mencuri waktu untuk beristirahat tidak ada salahnya				
11.	Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor				
12.	Saya tidak suka memakai pakaian yang rapi saat bekerja				
13.	Setiap laporan yang menjadi tanggung jawab saya, akan saya selesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan				
14.	Saat saya telah selesai menggunakan peralatan kantor, saya tidak lupa untuk membereskannya kembali				
15.	Saya pulang dari kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan				
16.	Sebagai seorang karyawan, saya selalu istirahat				

	sesuai jadwal yang sudah ditentukan				
17.	Pada saat saya mengerjakan tugas, saya tidak ingin ditekan oleh waktu yang telah ditentukan atasan				
18.	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan hanya karena diberikan waktu istirahat				
19	Bagi saya, tidak tepat waktu mengumpulkan laporan adalah hal yang biasa				
20.	Saya tidak menghiraukan peringatan dan sanksi atas pelanggaran saya				
21.	Saya tidak suka mengikuti kegiatan breafing di kantor				
22.	Saya selalu berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor				
23.	Saya tidak pernah merapikan kembali peralatan kantor apabila saya telah selesai menggunakannya				
24.	Bagi saya, tidak penting membaca pengumuman peraturan terbaru di kantor				
25.	Saya selalu mementingkan kualitas hasil pekerjaan saya agar bisa memuaskan				
26.	Saya ceroboh dan tidak dapat bekerja jika menggunakan peralatan kantor				
27.	Saya tidak paham dengan standar operasional di tempat saya bekerja				
28.	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, terlebih dahulu saya akan merumuskan prosesnya agar sesuai dengan prosedur				
29.	Pekerjaan akan menyenangkan dan lebih singkat jika kita datang terlambat ke kantor				
30.	Saya mendiamkan saja jika ada peraturan yang terkesan tidak transparan di kantor				
31.	Saya tidak berhati-hati bekerja jika menggunakan peralatan kantor karena peralatan itu bukan milik saya pribadi				

32.	Saya suka mengikuti kegiatan seminar yang diadakan oleh kantor untuk membangun wawasan karyawan				
33.	Hadir tepat waktu adalah prioritas saya sebagai karyawan				
34.	Jika saya diberikan pekerjaan oleh atasan, saya akan mengerjakannya sesuai instruksi				
35.	Saya tidak suka mengikuti kegiatan seminar yang diadakan oleh kantor				
36.	Saya memilih bersantai-santai ketimbang menyelesaikan suatu pekerjaan				
37.	Peraturan waktu dalam bekerja saya patuhi semaksimal mungkin				
38.	Saya tidak mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan bagi perusahaan				
39.	Hadir tepat waktu bukanlah prioritas saya sebagai karyawan				
40.	Saya langsung mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa harus mengikuti instruksi dan prosedur yang ada				

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central figure of a person with wings, holding a book, with the letters 'U' and 'M' on their chest. Above the figure is a star. The emblem is surrounded by a circular border containing the text 'UNIVERSITAS' at the top and 'MEDAN AREA' at the bottom.

A-2 SKALA KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja di kantor sesuai dengan bidang saya				
2.	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan metode tertentu				
3.	Saya lebih suka bekerja secara individu				
4.	Saya mengerjakan pekerjaan saya tanpa harus menunggu perintah pimpinan				
5.	Dengan bekal pengetahuan, saya dapat mengerjakan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya				
6.	Saya senang menerima tantangan baru dalam bekerja				
7.	Saya akan berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
8.	Saya lebih suka bekerja bersama-sama dan membagi tugas dengan teman-teman kerja				
9.	Sebagai seorang karyawan, saya diwajibkan untuk mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya				
10.	Saya dapat bekerja secara akurat apabila sudah memahami prosedur				
11.	Saya tidak akan mengerjakan pekerjaan saya jika tidak ada perintah pimpinan				
12.	Saya sulit tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
13.	Saya suka mendorong & memberi semangat kepada rekan-rekan di kantor agar bekerja lebih baik				
14.	Saya tidak mampu menggunakan semua peralatan kerja di kantor sesuai dengan bidang saya				
15.	Tugas saya sebagai karyawan adalah bekerja				

	maksimal				
16.	Pekerjaan akan lebih mudah bila di kerjakan secara <i>team</i>				
17.	Bekerja secara <i>team</i> maupun individu tidak ada bedanya				
18.	Saya mampu memotivasi karyawan lainnya				
19	Saya tidak suka memberikan motivasi kepada rekan-rekan kerja di kantor				
20.	Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan saya tidak akan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut				
21.	Saya sulit menyelesaikan setiap pekerjaan dengan metode yang berubah-ubah				
22.	Saya mengesampingkan masalah pribadi agar lebih fokus bekerja				
23.	Saya akan segera membuat <i>team</i> kerja agar pekerjaan cepat selesai				
24.	Saya tidak dapat bekerja secara akurat apabila sudah memahami prosedur				
25.	Saya tidak mampu menerima tantangan baru dalam bekerja				
26.	Saya tidak paham tugas saya sebagai seorang karyawan				
27.	saya tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya				
28.	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, saya tidak suka membagi pekerjaan dengan rekan-rekan yang lain				
29.	Saya merasa malu jika tidak bisa mengerjakan pekerjaan saya				
30.	Saya tidak dapat menggunakan teknik yang cepat dalam bekerja				



LAMPIRAN B

DATA PENELITIAN



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

DATA



**C-1 UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS**

SKALA DISIPLIN KERJA

Reliability

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

DISIPLIN KERJA

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	119.3019	138.561	-.030	.902
VAR00002	118.8491	130.746	.494	.892
VAR00003	118.9057	130.202	.604	.891
VAR00004	119.0755	130.802	.461	.893
VAR00005	118.9245	131.302	.505	.892
VAR00006	118.8679	134.886	.136	.896
VAR00007	118.5849	130.209	.521	.892
VAR00008	118.8679	128.040	.662	.890
VAR00009	118.9623	132.922	.302	.895
VAR00010	118.7547	132.035	.454	.893
VAR00011	118.7170	132.015	.496	.893
VAR00012	118.4151	136.363	.146	.897
VAR00013	118.7358	129.275	.614	.890
VAR00014	118.8302	131.028	.393	.894
VAR00015	119.0755	125.648	.594	.890
VAR00016	118.9245	135.148	.381	.895
VAR00017	119.0566	140.478	-.159	.901
VAR00018	118.9434	132.401	.413	.893
VAR00019	118.6981	137.984	.032	.898
VAR00020	118.9057	133.933	.386	.895
VAR00021	118.9811	131.865	.482	.893
VAR00022	118.9057	132.856	.504	.893
VAR00023	118.8679	132.078	.494	.893
VAR00024	119.0000	133.231	.163	.896
VAR00025	118.7170	132.707	.440	.893
VAR00026	118.6415	131.388	.582	.892
VAR00027	118.7925	131.398	.524	.892
VAR00028	118.9811	129.903	.516	.892
VAR00029	118.6604	126.729	.692	.889
VAR00030	118.9434	134.208	.349	.894
VAR00031	119.1132	130.718	.334	.896
VAR00032	118.9245	131.571	.367	.894
VAR00033	118.7925	127.898	.625	.890

VAR00034	118.6226	129.355	.696	.890
VAR00035	118.4528	134.368	.320	.895
VAR00036	118.9245	130.263	.399	.894
VAR00037	118.7736	134.717	.332	.895
VAR00038	118.8868	130.756	.469	.893
VAR00039	118.8679	130.425	.502	.892
VAR00040	119.0755	136.340	.095	.899



C-2 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

SKALA KINERJA KARYAWAN

Reliability

Scale: KINERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	55.8
	Excluded ^a	42	44.2
	Total	95	100.0

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

Reliability Statistics Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.0000	79.231	.396	.869
VAR00002	88.0377	76.460	.562	.861
VAR00003	88.1698	80.644	.185	.872
VAR00004	87.9434	78.939	.341	.867
VAR00005	88.3396	81.344	.190	.871
VAR00006	87.8679	77.771	.485	.863
VAR00007	88.2075	76.321	.478	.863
VAR00008	88.1698	78.413	.488	.864
VAR00009	88.1132	76.564	.608	.860
VAR00010	88.0189	75.596	.712	.858
VAR00011	88.1132	76.718	.520	.862
VAR00012	88.0377	77.306	.684	.860
VAR00013	87.8302	77.028	.534	.862
VAR00014	87.9811	77.442	.437	.865
VAR00015	87.8868	79.487	.363	.866
VAR00016	87.9623	79.460	.375	.866
VAR00017	88.0943	80.356	.153	.869
VAR00018	87.9434	79.131	.357	.867
VAR00019	88.0000	77.885	.582	.862
VAR00020	87.7736	79.332	.435	.865
VAR00021	88.0000	80.000	.375	.869
VAR00022	87.8302	79.413	.371	.866
VAR00023	87.7925	79.514	.423	.865
VAR00024	87.8302	81.336	.170	.868
VAR00025	87.9057	77.433	.559	.862
VAR00026	87.7925	79.475	.355	.867
VAR00027	87.8491	79.246	.478	.864
VAR00028	88.0755	81.763	.350	.869
VAR00029	89.2642	81.583	.135	.873

Item-Total Statistics

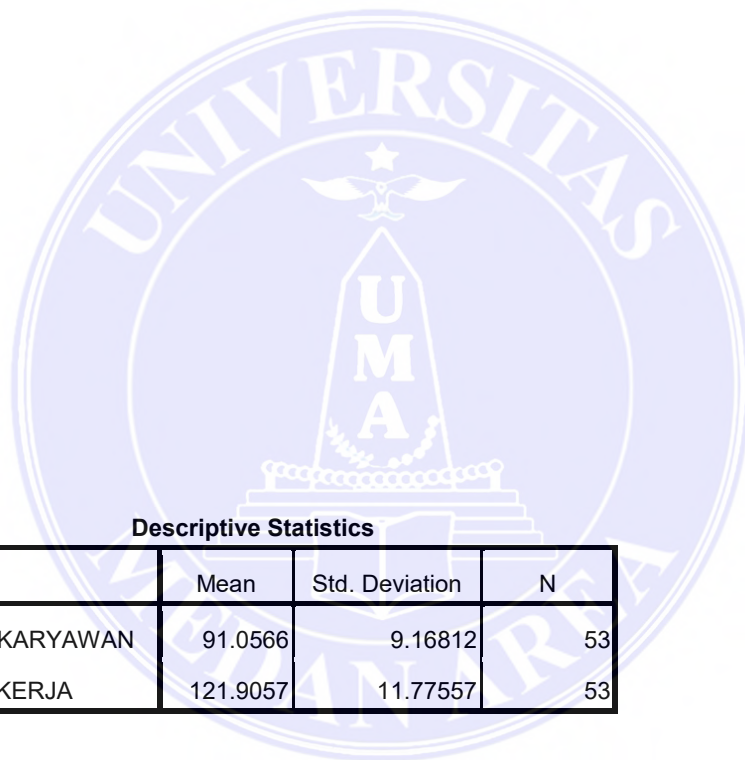
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	88.0000	79.231	.396	.869
VAR00002	88.0377	76.460	.562	.861
VAR00003	88.1698	80.644	.185	.872
VAR00004	87.9434	78.939	.341	.867
VAR00005	88.3396	81.344	.190	.871
VAR00006	87.8679	77.771	.485	.863
VAR00007	88.2075	76.321	.478	.863
VAR00008	88.1698	78.413	.488	.864
VAR00009	88.1132	76.564	.608	.860
VAR00010	88.0189	75.596	.712	.858
VAR00011	88.1132	76.718	.520	.862
VAR00012	88.0377	77.306	.684	.860
VAR00013	87.8302	77.028	.534	.862
VAR00014	87.9811	77.442	.437	.865
VAR00015	87.8868	79.487	.363	.866
VAR00016	87.9623	79.460	.375	.866
VAR00017	88.0943	80.356	.153	.869
VAR00018	87.9434	79.131	.357	.867
VAR00019	88.0000	77.885	.582	.862
VAR00020	87.7736	79.332	.435	.865
VAR00021	88.0000	80.000	.375	.869
VAR00022	87.8302	79.413	.371	.866
VAR00023	87.7925	79.514	.423	.865
VAR00024	87.8302	81.336	.170	.868
VAR00025	87.9057	77.433	.559	.862
VAR00026	87.7925	79.475	.355	.867
VAR00027	87.8491	79.246	.478	.864
VAR00028	88.0755	81.763	.350	.869
VAR00029	89.2642	81.583	.135	.873
VAR00030	87.8113	81.733	.174	.871



LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJAKARYAWAN	91.0566	9.16812	53
DISIPLINKERJA	121.9057	11.77557	53

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJAKARYA WAN	DISIPLINKERJA
N		53	53
Normal Parameters ^a	Mean	91.0566	121.9057
	Std. Deviation	9.16812	11.77557
Most Extreme Differences	Absolute	.143	.111
	Positive	.143	.111
	Negative	-.095	-.051

Model Summary^b

Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of	Change Statistics
-------	---	---	------------	---------------	-------------------

Kolmogorov-Smirnov Z	1.043	.811
Asymp. Sig. (2-tailed)	.226	.526
a. Test distribution is Normal.		

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	DISIPLINKERJA ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

		Square	Square	the	R Square	F			Sig. F
				Estimate	Change	Change	df1	df2	Change
1	.591 ^a	.349	.337	7.46726	.349	27.387	1	51	.000

a. Predictors: (Constant),
DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1527.073	1	1527.073	27.387	.000 ^a
	Residual	2843.757	51	55.760		
	Total	4370.830	52			

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.956	10.769		3.246	.002
	DISIPLINKERJA	.460	.088	.591	5.233	.000

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	81.8960	104.9060	91.0566	5.41911	53
Residual	-1.33836E1	19.34278	.00000	7.39511	53

Std. Predicted Value	-1.690	2.556	.000	1.000	53
Std. Residual	-1.792	2.590	.000	.990	53

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN



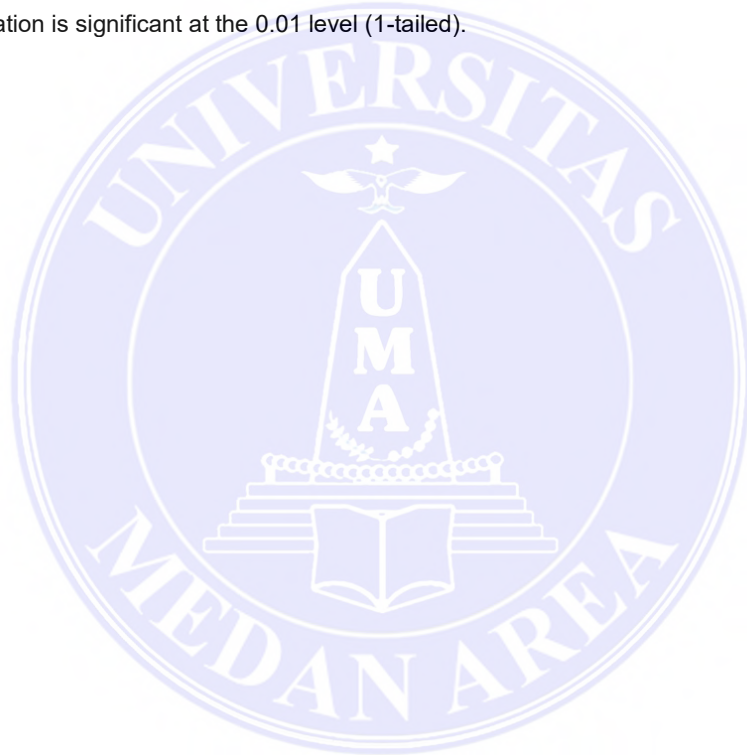


LAMPIRAN E
HASIL ANALISIS DATA

Correlations

		KINERJAKARYA WAN	DISIPLINKERJA
KINERJAKARYAWAN	Pearson Correlation	1	.591**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	53	53
DISIPLINKERJA	Pearson Correlation	.591**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	53	53

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





LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN
PENELITIAN