

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT AINNA PUTRI SENJAYA KABUPATEN
SUBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

Nanda Setia Kamal

184010253



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN**

BANDUNG

2023

(Program Studi Strata 1)

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, proposal ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Pasundan maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas yang di cantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam nama pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Bandung, September 2023

Yang Membuat Pernyataan

Nanda Setia Kamal

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT AINNA PUTRI SENJAYA KABUPATEN
SUBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Sidang Skripsi
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung

Bandung, September 2023

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Erry S.R. Pangestu, S.E.,MM

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak **Dr. H. Heru Setiawan, SE., MM**

ABSTRAK

Jasa pertambangan sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu Negara. Pada saat ini jasa pertambangan merupakan sektor ekonomi yang sangat besar dan tumbuh pesat. Hal ini menuntut PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang juga harus mempunyai pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas agar menciptakan kinerja yang unggul. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pendukung dan sumbangan pemikiran kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan evaluasi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berkaitan erat dengan kualitas kerja dan disiplin kerja yang sangat dibutuhkan perusahaan dalam mengontrol kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 40 responden. Teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan koefisien determinasi. Berdasarkan dari hasil analisis pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 86,6%. Sedangkan dilihat dari koefisien determinasi secara parsial kualitas kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,7% dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kualitas Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mining services are very important in the economic development of a country. Currently mining services are a very large and rapidly growing economic sector. This requires PT. Ainna Putri Senjaya Subang Regency must also have quality human resource management in order to create superior performance. It is hoped that the results of this research can provide information as a supporting basis and contribute ideas to companies to improve employee performance evaluations. The results of this research are closely related to the quality of work and work discipline that companies really need in controlling the performance of their employees. This research aims to find out how much influence work quality, work discipline and employee performance have on PT. Ainna Putri Senjaya, Subang Regency. This research uses descriptive and verification methods, the sampling technique used is saturated sampling with a sample size of 40 respondents. The techniques used were observation, interviews and distributing questionnaires. The data analysis methods used are multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis and coefficient of determination. Based on the results of the analysis of the influence of work quality and work discipline on employee performance simultaneously, it is 86.6%. Meanwhile, seen from the partial coefficient of determination, work quality has an influence on employee performance by 40.7% and work discipline has an influence on employee performance by 45.9%. So it can be concluded that work discipline has a greater influence on employee performance

Keywords : Work Quality, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan berkat karunia-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AINNA PUTRI SENJAYA KABUPATEN SUBANG”**. Sebagai salah satu syarat untuk melengkapi program perkuliahan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini masih jauh dari kata sempurna dan tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Namun, penulis berharap laporan ini dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembaca. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya dapat membangun kearah kesempurnaan penyusunan baik dari segi isi maupun teknik penulisan.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis mendapat doa, bantuan, dukungan secara moril, dukungan secara material, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak sehingga proposal ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam dan rasa hormat yang tulus kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Uce dan Ibunda Oon Srimaryati senantiasa selalu memberikan semangat kepada penulis dengan penuh kasih sayang, do'a, bimbingan, nasihat secara moral, material dan spiritual,

perhatian dan kasih sayangnya yang tidak ternilai kepada penulis selama ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Eddy Jusuf Sp., M.Si, M.Kom., selaku Rektor Universitas Pasundan Bandung.
2. Dr. H. Atang Hermawan, SE., MSIE., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
3. Dr. H. Juanim, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
4. Dr. H. Sasa S. Suratman, SE., M.Sc., Ak., selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
5. Bapak Dikdik Kusdiana. SE., MT., selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
6. Dr. H. Heru setiawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
7. Bapak Ardi Gunardi, SE., MSi., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
8. Dr. H. Undang Juju, SE, Msi., selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan dan motivasinya.
9. Seluruh dosen atas ketulusannya yang telah membantu dalam memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis, serta seluruh staff perkuliahan Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung yang telah membantu penulis dalam masalah akademik

10. Teman seperjuangan Jihan Putri Alifa, Daniel Situmorang, Ghali Restu Munggaran, Fajar Mubaroq, Hisyam Ghani, Relanda dan seluruh teman-teman kelas yang selalu memberikan semangat, dukungan dan motivasi mulai dari sebelum penyusunan hingga penyelesaian usulan penelitian ini.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa membalas dengan pahala yang belipat ganda atas segala amal baik yang telah diperbuat oleh semua pihak. Peneliti menyadari bahwa penyusunan penelitian skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan dikarenakan keterbatasan ilmu, kemampuan dan saran peneliti miliki masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. *Aamiin Ya Robbal A'lamin.*

Wassalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh

Bandung, September 2023

Nanda Setia Kamal

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian.....	12
1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian	12
1.2.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Kegunaan Penelitian.....	14
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	16
2.1 Kajian Pustaka.....	16
2.1.1 Pengertian Manajemen	17
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	17
2.1.1.2 Fungsi Manajemen	18
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen	20
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.1.3 Kualitas Kerja.....	25

2.1.3.1	Peningkatan Kualitas Kerja.....	26
2.1.3.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja.....	26
2.1.3.3	Dimensi Dan Indikator Kualitas Kerja.....	26
2.1.4	Pengertian Disiplin Kerja	28
2.1.4.1	Jenis Jenis Disiplin Kerja	29
2.1.4.2	Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja.....	32
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja..	32
2.1.4.4	Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	35
2.1.5	Kinerja karyawan	37
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	38
2.1.5.2	Tujuan Serta Khasiat Evaluasi Kinerja Karyawan...	41
2.1.5.3	Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan.....	42
2.2	Penelitian Terdahulu	43
2.3	Kerangka pemikiran	48
2.3.1	Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	49
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
2.3.3	Pengaruh Kualitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	50
2.3.4	Paradigma Penelitian	52
2.4	Hipotesis Penelitian.....	53
BAB III METODE PENELITIAN		54
3.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	54
3.2	Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	55
3.2.1	Variabel Penelitian	55
3.2.2	Operasionalisasi Variabel.....	57
3.3	Populasi Dan Sampel	60
3.3.1	Populasi	60
3.3.2	Sampel.....	60
3.3.3	Teknik Sampling	61

3.4	Teknik Pengumpulan Data	62
3.5	Uji Instrumen Penelitian.....	64
3.5.1	Uji Validitas	64
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	65
3.6	Metode Analisis Data	67
3.6.1	Analisis Deskriptif.....	69
3.6.2	Analisis Verifikatif	71
3.6.2.1	<i>Method of Succesive</i> (MSI)	71
3.6.2.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	72
3.6.2.3	Analisis Koefisian Korelasi Berganda	73
3.7	Analisis Koefisien Determinasi	75
3.7.1	Analisis Koefisien Determinasi Simultan	75
3.7.2	Analisis Koefisien Determinasi Parsial.....	76
3.8	Uji Hipotesis Statistik.....	76
3.8.1	Uji Hipotesis Simultan (F)	77
3.8.2	Uji Hipotesis Parsial (t)	78
3.9	Rancangan Kuesioner	79
3.10	Lokasi dan Waktu Penelitian	79
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....		80
4.1	Hasil Penelitian	80
4.1.1	Gambaran Umum PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang	80
4.1.1.1	Visi dan Misi PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.....	81
4.1.1.2	Struktur Organisasi PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.....	82
4.1.1.3	Deskripsi Jabatan PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.....	83
4.1.2	Karakteristik Responden	86
4.1.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.1.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87

4.1.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ..	88
4.1.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .	89
4.1.3	Karakteristik Validitas dan Reliabilitas.....	90
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Penelitian.....	90
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian	93
4.1.4	Analisis Deskriptif.....	94
4.1.4.1	Analisis Deskriptif Kualitas Kerja	94
4.1.4.2	Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	100
4.1.4.3	Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan	106
4.1.5	Analisis Verifikatif	113
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	115
4.1.5.2	Analisis Korelasi Berganda.....	116
4.1.5.3	Analisis Koefisien Determinasi Simultan	117
4.1.5.4	Analisis Koefisien Determinasi Parsial.....	118
4.1.6	Hasil Uji Hipotesis	120
4.1.6.1	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan	120
4.1.6.2	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial.....	121
4.2	Pembahasan.....	123
4.2.1	Pembahasan Analisis Deskriptif.....	124
4.2.1.1	Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kerja pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabuten Subang	125
4.2.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabuten Subang	126
4.2.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabuten Subang.....	127
4.2.2	Pembahasan Analisis Verifikatif	129
4.2.2.1	Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ainna Putri Senjaya.....	130
4.2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ainna Putri Senjaya.....	131

4.2.2.3 Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ainna Putri Senjaya	132
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	134
5.1 Kesimpulan.....	134
5.2 Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	139

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal
1.1	Ranking Perusahaan Pertambangan Berdasarkan Penjualan Terbanyak Di.... Indonesia Tahun 2022	4
1.2	Ranking Perusahaan Pertambangan Di Kota Subang Dan Penjualan 2022 .	5
1.3	Perbandingan Dan Assets Perusahaan Pertambangan Di kota Subang 2022	6
1.4	Hasil Nilai Kinerja Karyawan Di PT Ainna Putri Senjaya Kota Subang.....	7
1.5	Kinerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kota Subang	8
1.6	Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang	9
1.7	Kualitas Kerja PT Ainna Putri Senjaya	10
1.8	Disiplin Kerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya	11
2.1	Penelitian Terdahulu	44
3.1	Definisi Operasionalisasi Variabel Dan Indikator	57
3.2	Populasi Penelitian	60
3.3	Analisis Jawaban Dengan Skala <i>Likert</i>	68
3.4	Tafsiran Nilai Rata-rata.....	70
3.5	Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi.....	75
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	86
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	87
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	88
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Lama Bekerja.....	89
4.5	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Kerja	91
4.6	Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja.....	91
4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan.....	92
4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kuesioner Penelitian.....	93
4.9	Interval Penafsiran Rata-rata Skor Tanggapan Responden.....	94
4.10	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Potensi Diri.....	95
4.11	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Hasil Kerja Optimal.....	95

4.12	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Proses Kerja.....	96
4.13	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Antusiasme	97
4.14	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Kerja	98
4.15	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Waktu	100
4.16	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Perilaku.....	101
4.17	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kerjasama	102
4.18	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Tata Tertib	103
4.19	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Karyawan Mengenai Disiplin Kerja	104
4.20	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kualitas Kerja.....	107
4.21	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kuantitas Kerja.....	107
4.22	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Inisiatif.....	108
4.23	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Tanggungjawab	109
4.24	Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kerjasama	110
4.25	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan...	111
4.26	Data Hasil MSI Untuk Analisis Regresi	114
4.27	Hasil Analisis Liner Berganda	115
4.28	Hasil Analisis Korelasi Berganda	116
4.29	Interpretasi Koefisien Korelasi	117
4.30	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan.....	118
4.31	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial	119
4.32	Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan	121
4.33	Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial	122

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Hal
2.1	Paradigma Penelitian.....	52
3.1	Garis Kontinum.....	70
4.1	Struktur Organisasi PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang	82
4.2	Garis Kontinum Kualitas Kerja.....	99
4.3	Garis Kontinum Disiplin Kerja	106
4.4	Garis Kontinum Kinerja Karyawan	113

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Hal
1	SK Pembimbing	142
2	BAP Seminar Usulan Penelitian	144
3	Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi.....	145
4	Kuesioner Penelitian	147
5	Tabulasi Data Kuesioner	151
6	Data MSI Kuesioner.....	154
7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	157
8	Hasil Analisis Determinasi Simultan dan Parsial.....	163

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menjalankan suatu organisasi atau perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama visi dan misi perusahaan harus diseleksi dengan sebaik mungkin. Maka dari itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah aspek penting yang tidak boleh diremehkan dalam menjalankan sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud disini memiliki dua hal yang meliputi fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Maka sekalipun sebuah perusahaan dilengkapi dengan peralatan yang modern dan canggih namun dikelola oleh sumber daya manusia yang tidak benar maka hasilnya akan sia sia.

Organisasi dalam era globalisasi saat ini ataupun perusahaan dituntut untuk harus mampu mengembangkan kualitas internal maupun eksternalnya. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan perlu ditingkatkan guna tercapainya visi dan misi organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi tersebut. Jika berbicara SDM tidak hanya menyangkut kualitas tapi termasuk bagaimana strategi mengelolanya.

Pertambangan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pengusaha tambang dengan tujuan mendapatkan barang tambang dan keuntungan dari hasil tambang. Sebagaimana diketahui secara luas, bahwa pertambangan dilakukan di Indonesia atas persetujuan dan kebijakan, pertambangan adalah usaha legal yang sejauh ini dilandasi oleh peraturan dan oleh perundang-undangan. Konflik-konflik tersebut pada umumnya berkaitan dengan lahan (khususnya lahan yang diperuntukkan bagi hutan atau bagi kawasan lindung) dan dengan ketidaksetujuan sebagian warga masyarakat terhadap penambang.

Masyarakat LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat) tidak setuju terhadap keputusan atau kebijakan pemerintah yang mengkonversi kawasan lindung menjadi pertambangan. Demikian pula ada penolakan masyarakat terhadap kegiatan itu karena merasa dirugikan, atau mengalami ketidakadilan dalam hal tenaga pembagian keuntungan. Konflik lain yang juga terjadi ialah antara pemerintah dengan para pemerhati atau pejuang lingkungan hidup. Seperti sering di beritakan, bahwa pencemaran dan kerusakan lingkungan juga terjadi akibat pertambangan yang tidak memperdulikan ketentuan hukum lingkungan.

Pertambangan ini berlokasi di Desa Kumpay RT 09 RW 03 Kabupaten Subang Jawa Barat, pertambangan ini awal mula di bangun tahun 2020 dengan luas 5 hektar tambang/50.000m².

Merealisasikan tujuan tersebut, maka manajemen perusahaan dituntut untuk dapat menyelenggarakan seluruh aktivitas- aktivitas yang ada di dalam perusahaan secara efektif dan efisien yang terintegrasi dalam suatu kesatuan

organisasi dalam bentuk pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan kesempatan dan tantangan lingkungan perusahaan.

Kunci kesuksesan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya, ini merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengetahui keinginan dari karyawannya. Kinerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam mendorong kualitas perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat memberi dampak positif bagi perusahaan karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja individu yang ada pada perusahaan tersebut. Individu dalam hal ini pegawai memiliki keinginan atau kualitas yang berbeda-beda namun harus melakukan kerjasama untuk menghasilkan output yang baik.

Sebuah tugas manajemen yang sangat - sangat penting adalah bagaimana menyatukan tiap-tiap disiplin kerja yang berbeda tersebut menjadi energi yang sangat positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh suatu perusahaan supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, akan mampu meningkatkan kondisi kerja yang stabil. Kinerja sangat menentukan bagaimana kualitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pihak perusahaan kepada setiap karyawan. Kinerja yang tinggi akan memaksimalkan tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dapat diraih sesuai harapan tersebut, maka dari itu pimpinan harus mempunyai kebijakan maupun program untuk menciptakan kondisi kinerja karyawan yang tinggi, sehingga karyawan mampu berkontribusi secara optimal kepada perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan sudah optimal atau tidak. Selanjutnya pada tabel 1.1 menunjukkan ranking perusahaan pertambangan di Indonesia dan penjualan terbanyak pada tahun 2022.

Tabel 1.1
Ranking Perusahaan Pertambangan Berdasarkan Penjualan Terbanyak Di Indonesia Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Tahun 2022
1	PT Freeport Indonesia	48,76%
2	PT Antam Tbk	19 %
3	PT Adaro Energy	14,5
4	PT Ainna Putri Senjaya	4%

Sumber : Investasiku.com

Berdasarkan tabel 1.1 di atas PT Ainna Putri Senjaya menduduki penjualan paling rendah dibandingkan perusahaan tambang lainnya di Indonesia yang sudah berjalan/maju. Maka dari itu saya ingin meneliti perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang belum optimal, sehingga perkembangan pertambangan itu sampai kurang berkembang/maju. PT Ainna Putri Senjaya merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2020. PT Ainna ini perusahaan yang berjalan di bidang tambang batu, perusahaan ini berlokasi di Kp Kumpay Jalancagak Kabupaten Subang Jawa Barat dan bertujuan kepada orang – orang yang ingin membangun kontruksi rumah, pondasi jalan, dan sebagainya.

Tabel 1.2
Ranking Perusahaan Pertambangan Di Kabupaten Subang Dan Penjualan
Di Tahun 2022

No	Nama Perusahaan	Penjualan
1	KCP	4 Milyar Rupiah
2	AGRO BUMI	2,5 Milyar Rupiah
3	DAROBA	1,8 Milyar Rupiah
4	AINNA PUTRI SENJAYA	1,2 Milyar Rupiah

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya

Dari tabel 1.2 di atas urutan ranking perusahaan pertambangan di Subang, PT Ainna Putri Senjaya ini berada di urutan paling rendah dibandingkan dengan perusahaan besar di Kabupaten Subang. Dari data di atas saya ingin meneliti permasalahan yang terjadi terhadap perusahaan tersebut, sehingga di bandingkan dengan perusahaan lainnya apakah permasalahan dari kualitas pekerja dan kinerja karyawan yang kurang dari kata optimal dan disiplin kerjanya yang kurang efektif, sehingga perusahaan tersebut kurang berkembang. Alasan penjualan PT Ainna Putri Senjaya paling rendah, karena kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sangatlah rendah, karena keberhasilan penjualan itu dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat membantu para karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menaruh harapan yang tinggi terhadap kinerja karyawannya, dengan tujuan untuk mencapai perusahaan terbaik. Peningkatan kinerja karyawan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pendidikan, pelatihan, pemberian penghargaan, pemberian sikap tegas

disiplin yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang positif ataupun juga kondusif dan penetapan disiplin kerja yang akan membaik.

Tabel 1.3
Perbandingan Dan Assets Perusahaan Pertambangan Di kabupaten Subang
2022

No	Nama Perusahaan	Asset
1	PT KCP	10 HK Dan Peralatan = 20 Milyar Rupiah
2	PT AGRO BUMI	7,5 HK Dan Peralatan = 15 Milyar Rupiah
3	PT DAROBA	7 HK Dan Peralatan =14 Milyar Rupiah
4	PT AINNA PUTRI SENJAYA	5 HK Dan Peralatan = 10 Milyar Rupiah

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan daftar perbandingan perusahaan pertambangan yang ada di Subang dan seluruh asset yang dimiliki, dan dari tabel di atas PT Ainna Putri Senjaya menduduki peringkat ke 4 sebagai perusahaan pertambangan di Subang. Asset 10 milyar seharusnya perusahaan bisa lebih berkembang dan tingkat penjualan seharusnya berani bersaing dengan perusahaan pertambangan lainnya. Peralatan yang dimiliki perusahaan Ainna Putri Senjaya ini berupa : exsavator/alat berat beko 2 unit, breaker/alat penghancur batu 2 unit, loader/alat muat barang 2 unit, genset 1 unit, desel 1 unit, obil 4 unit.

Peneliti melakukan survey pendahuluan dengan melakukan wawancara, observasi, dan meminta data primer maupun data sekunder kepada HRD secara langsung. Hasil pra survey menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun, sehingga berdampak terhadap kegiatan perusahaan dan aktifitas yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 1.4

Hasil Nilai Kinerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

No	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2021			Hasil Penilaian 2022		
		Bobot (%)	Nilai	Total Nilai	Bobot (%)	Nilai	Total Nilai
1	Prestasi Kinerja (60%)						
	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
2	Sikap dan Perilaku (40%)						
	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4
Nilai Akhir		100%		81,15	100%		76,1
Keterangan		Baik			Kurang Baik		

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya

Keterangan :

1. Sangat Baik : 90 – 100
2. Baik : 80 – 89,9
3. Kurang Baik : 60 – 79,9
4. Buruk : 40 – 59,9
5. Sangat Buruk : < 39,9

Pada tabel 1.4 dapat terlihat bahwa rata-rata kinerja karyawan yang terdapat pada PT Ainna Putri Senjaya kondisinya baik pada tahun 2021 dengan angka kinerja sebesar 81,15% yang masuk dalam kategori baik akan tetapi tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 5,05% menjadi 76,1% yang menunjukkan kategori kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawannya. Perusahaan pasti tentunya mengharapkan

karyawan untuk selalu meningkatnya kinerja karyawannya agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan mampu berkembang lebih baik lagi kedepannya. Hal ini tentu sangat diperlukan agar sebuah perusahaan menjadi lebih optimal kedepannya dimana sebuah perusahaan dapat memanfaatkan kinerja para karyawannya secara maksimal sehingga hasil yang diterima perusahaan juga maksimal. Maka dari itu standar nilai kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat diperlukan agar para karyawan selalu memenuhi standar nilainya agar menjadi pegawai yang lebih baik dan juga menjadi contoh untuk para pegawai lain. Berdasarkan wawancara dengan manajer PT Ainna Putri Senjaya, hasil perilaku kerja di PT Ainna ini masih kurang dari yang diharapkan, hal tersebut dikarenakan ada beberapa hal yang diantaranya kurang kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, kerja sama, etika kerja.

Selanjutnya peneliti akan melakukan penyebaran kuesioner pra-survei mengenai kinerja karyawan yang berada di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dengan jumlah responden 40 orang.

Tabel 1.5

Kinerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata Skor
	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	SKS 1		
Kualitas Kerja	5	5	10	10	10	105	2,62
Kuantitas Kerja	3	4	5	18	10	92	2,3
Inisiatif	5	5	4	10	15	92	2,3
Tanggung Jawab	3	4	10	10	13	94	2,35
Kerja Sama	2	4	15	8	11	98	2,45
Total Kinerja Karyawan							2,40

Sumber : Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan 2023

Berdasarkan tabel 1.5 hasil menunjukkan bahwa hasil pra – survey kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang berada di total nilai 2,40 dan hasil tersebut menunjukkan dalam kategori tidak baik, kategori tidak baik berada di angka 1,80-2,60. Total skor paling rendah berada di dimensi kuantitas dan inisiatif dengan total skor sama dengan hasil 2,3, kemudian di lanjut dengan dimensi tanggung jawab berada di skor 2,35, kemudian di lanjut oleh dimensi kerja sama dengan skor 2,45, dan terakhir ada dimensi kualitas kerja berada di skor 2,62.

Peneliti selanjutnya melakukan pra-survey terhadap 40 orang responden untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi terhadap kinerja, berikut hasil pra-survey sebagai berikut :

Tabel 1.6
Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
1	Lingkungan Kerja	516	3,43
2	Kualitas Kerja	394	2,46
3	Budaya Organisasi	490	3,26
4	Karaktersistik	536	3,57
5	Disiplin Kerja	410	2,56

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 bahwa hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel kualitas dengan nilai skor rata rata 2,46 dan disiplin kerja dengan skor rata rata 2,56, maka dari itu saya jadikan variabel X1 dan X2.

Permasalahan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, selanjutnya peneliti akan melakukan kuesioner lebih lanjut mengenai dua variabel yang akan diteliti dimana dua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

Pra-Survey mengenai variabel kualitas akan dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan jumlah sampling 40 responden. Hasil penyebaran terhadap responden kemudian diolah menjadi data yang disajikan pada tabel 1.7 berikut :

Tabel 1.7
Kualitas Kerja PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	SKS (1)		
Potensi Diri	3	4	7	8	18	86	2,15
Hasil Kerja Optimal	5	5	8	13	9	104	2,6
Proses Kerja	3	7	5	17	8	100	2,5
Antusiasme	2	4	18	8	8	104	2,6
Total Kualitas Kerja							2,46

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei kualitas kerja 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas hasil pra – survey kualitas kerja PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang berada di angka 2,46, dan hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan angka 2,46 berada dalam kategori tidak baik, dan skor terendah berada pada dimensi potensi diri dengan hasil skor 2,15, kemudian di lanjut dengan skor terendah selanjutnya berada pada dimensi proses kerja dengan hasil skor 2,5, dan terakhir ada dua dimensi yang hasilnya sama yaitu dimensi hasil kerja optimal dan dimensi antusiasme dengan hasil skor 2,6.

Peneliti melakukan pra survey kepada 40 responden mengenai disiplin kerja pada karyawan PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Berikut hasil tabel kuesioner pra survey disiplin kerja.

Tabel 1.8
Disiplin Kerja Karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – Rata Skor
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	SKS (1)		
Waktu	3	6	11	12	8	104	2,6
Perilaku	2	7	10	10	11	110	2,75
Kerja Sama	2	9	9	11	9	104	2,6
Tata Tertib	1	2	15	12	10	92	2,3
Total Disiplin Kerja							2,56

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei disiplin kerja 2023

Berdasarkan tabel 1.8 hasil olah data pra survey saya mencantumkan 4 dimensi, yaitu dimensi : waktu, perilaku, kerja sama, tata tertib. Dari ke 4 dimensi tersebut saya telah mendapatkan hasil dari variabel disiplin kerja, dan hasil skor terendah berada pada dimensi tata tertib dengan angka 2,3, kemudian di skor terendah berikutnya berada pada dimensi waktu dan kerja sama dengan skor sama di angka 2,6, kemudian terakhir ada dimensi perilaku dengan skor 2,75. Dari hasil total skor disiplin kerja di atas, maka hasil skor berada di angka 2,56 yang menunjukkan bila menggunakan garis kontinum itu berada di kategori tidak baik.

Berdasarkan dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas kerja dan disiplin kerja. Kualitas kerja yang baik dan kedisiplinan karyawan yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, kualitas kerja menjadi faktor dalam tolak ukur kemampuan ketika bekerja dan disiplin kerja menjadi pendorong

seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna menciptakan lingkungan dengan tata tertib yang baik, perilaku yang baik, waktu yang tepat, kerja sama yang baik.

Dari permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu peneliti memilih judul untuk penelitian yaitu **“PENGARUH KUALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AINNA PUTRI SENJAYA KABUPATEN SUBANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi pada PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang Dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

- a. Saya merasa bersalah jika pekerjaan saya tidak sesuai ketentuan.
- b. Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat tanpa di tunda – tunda.
- c. Saya mengerjakan pekerjaan dengan sangat semangat.
- d. Saya mengerjakan pekerjaan dengan tim sangat baik.

2. Disiplin kerja

- a. Saya mematuhi peraturan jam masuk kerja, istirahat, dan pulang.
- b. Saya mematuhi peraturan dasar berpakaian dan bertingkah laku.
- c. Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja saya.
- d. Saya mematuhi tata tertib perusahaan dengan baik.

3. Kinerja Karyawan

- a. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik.
- b. Saya menggunakan waktu pekerjaan dengan baik dan cepat.
- c. Saya melakukan pekerjaan dengan sangat hati – hati.
- d. Saya siap bertanggung jawab dan merevisi hasil kerja saya bila kurang dari ketentuan.
- e. Saya selalu bertanya dengan atasan bila pekerjaan saya sudah beres atau belum.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, rumusan masalah pada PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dalam penelitian ini secara spesifik merumuskan dalam pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kualitas kerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
2. Bagaimana disiplin kerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Ainna Putri Senjaya Subang Kabupaten Subang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kualitas kerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
2. Disiplin kerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
3. Kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan suatu hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi penulis, perusahaan terkait, pihak – pihak lain dan juga bagi dunia ilmu pengetahuan terutama untuk bidang kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi atau masukan untuk perusahaan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh terhadap variabel kualitas kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi masukan atau bahan pertimbangan dalam upaya evaluasi dan peningkatan terhadap Kinerja karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

3. Bagi Umum

Penulis berharap hasil dari penelitian ini berguna sebagai tambahan informasi yang dapat memperluas pikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sebagai referensi tambahan bagi penelitian ilmiah selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu bahasan atau bahan-bahan bacaan yang terkait dengan suatu topik temuan dalam penelitian. Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas tentang teori-teori yang berhubungan dengan topik atau masalah yang diteliti. Pustaka yang akan dibahas yaitu referensi mengenai kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya akan dijadikan untuk landasan teoritis dalam melaksanakan penelitian. Seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2018: 52) bahwa “Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.”

Konsep ialah merupakan pendapat ringkas yang dibentuk melalui proses penyimpulan umum dari suatu peristiwa berdasarkan hasil observasi yang relevan. Definisi merupakan suatu pernyataan mengenai ciri-ciri yang penting suatu hal dan biasanya lebih kompleks dari arti, makna atau pengertian suatu hal. Sedangkan proposisi merupakan pernyataan yang membenarkan atau menolak suatu perkara.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu "*Manage*" yang memiliki arti mengatur, merencanakan dan mengelola. Manajemen sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu aspek penting di dalam perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas dan mencapai sasaran perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni.

Manajemen sebagai ilmu artinya manajemen mempunyai kriteria ilmu dan metode keilmuan yang secara khusus mengutamakan konsep, teori, prinsip, teknik mengatur, mengendalikan dan pengelolaan. Manajemen sebagai seni artinya keterampilan dari dalam diri seseorang untuk menunjukkan penerapan ilmu dengan kemampuan untuk mengelola sesuatu.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen digunakan dalam macam-macam bidang dimana hal ini untuk mengatur atau memimpin dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan agar dapat sesuai untuk mencapai sasaran yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari beberapa ahli mengenai pengertian manajemen yaitu sebagai berikut:

Manajemen menurut Manullang (2018:2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Manajemen menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018:2) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan”.

Manajemen menurut Supomo (2018:3) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah di tentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Manajemen menurut Pandi Afandi (2018:1) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah mempekerjakan orang-orang agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan dan dengan melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan/*planning*, pengorganisasian/*organizing*, penyusunan peronalia/*staffing*, pengarahan/*leading*, serta pengawasan/*controlling*”.

Berdasarkan definisi diatas menurut para ahli, dapat diartikan bahwa manajemen adalah suatu aktivitas yang didalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kepada para anggota organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut Erni & Kurniawan (2019:8) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karena *organizing*, *actuating* dan *controlling* harus terlebih dahulu direncanakan adapun pengertian perencanaan adalah kegiatan memilih dan menghubungkan fakta serta menggunakan asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan merupakan suatu tindakan yang mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. Berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan - kegiatan yang telah direncanakan, yang diorganisasikan dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Berdasarkan uraian di atas, manajemen terdiri dari empat fungsi yang dimana sangat penting bagi organisasi karena bertujuan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal untuk masa depan organisasi sendiri.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Seorang manejer untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang (dalam Usman Effendi, 2018:28) tentang unsur manajemen, terdiri dari atas *man, money, materials, machines, methods, dan markets*. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*), Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.
2. Uang (*Money*), merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.
3. Bahan (*Materials*), adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.
4. Mesin (*Machine*), adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*), adalah cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.
6. Pasar (*Market*), adalah pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan *profit* dari hasil penjualan. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa unsur manajemen merupakan elemen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan yang apabila semua unsur itu digabungkan akan menghasilkan sebuah sinergi guna keberhasilan dari sebuah organisasi atau perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resouces management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pengertian menurut para ahli diantaranya :

Menurut Sutrisno (2018:6) mengemukakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Menurut Sinambela (2019: 68) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Menurut Pandi Afandi (2018:3) mengemukakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan dari pengertian-pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang telah dipaparkan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia dapat berbagi fungsi

manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, penempatan, pengendalian, dan pengawasan. Pelaksanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, ataupun organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:21) meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*) : perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) : pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).
3. Pengarahan (*Directing*) : pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*) : pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) : proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*) : proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*) : pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) : kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) : kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
10. Kedisiplinan (*Discipline*) : merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan.
11. Pemberhentian (*Separation*) : adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan, kontrak kerja berakhir pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila komunikasi dilaksanakan dengan baik, maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yusuf (2019:35) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga

kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial.

2.1.3 Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Hasibuan (2017:87) mengemukakan bahwa:

“Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dengan hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya.”

Lupiyoadi dan Hamdani (2018:162) mengemukakan bahwa:

“Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi”.

Husna (2018:291) mengemukakan bahwa :

“Kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.”

Dari pendapat beberapa ahli diatas, maka kualitas kerja dapat disimpulkan suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiensi pekerjaan untuk memperoleh hasil perilaku baik dan berdaya guna untuk perusahaan.

2.1.3.1 Peningkatan Kualitas Kerja

Menurut Riorini (2019:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan *work quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan/*training*, memberikan *insentive* atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Gibson dalam Cokroaminoto (2018:95) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja:

- a. Faktor individu, meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis, meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan *system* penghargaan.

2.1.3.3 Dimensi Dan Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:78) dimensi dan indikator dari kualitas kerja pegawai sebagai berikut:

- a. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

Indikator yang terkait:

- a. Kemampuan dan keahlian dalam bekerja
 - b. Kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan
- b. Hasil kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus biasa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

Indikator yang terkait:

- a. Melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
 - b. Tidak menunda-nunda pekerjaan
- c. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

Indikator yang terkait:

- a. Merencanakan yang akan di lakukan
 - b. Mengevaluasi pekerjaan yang telah di lakukan
- d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Indikator yang terkait

- a. Semangat dalam bekerja
- b. Berkeinginan tinggi dalam bekerja

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2018:334) mengemukakan bahwa:

“Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.”

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:234) mengemukakan bahwa:

“Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.”

Menurut Mangkunegara (2019:123) yang mengemukakan bahwa :

“Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam menjalankan kegiatan di dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, dengan mencerminkan sikap, kepatuhan, ketaatan atas semua peraturan dan norma yang ada didalam perusahaan dan apabila peraturan yang sudah ditetapkan tidak dipatuhi maka akan mendapatkan sanksi berupa sanksi ringan, sedang dan berat yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang sudah dilakukan, semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapai maka kinerja karyawan akan semakin baik juga.

2.1.4.1 Jenis Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh pegawai di dalam sebuah instansi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh pegawai instansi tersebut. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Di dalam instansi terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut Agustini (2019:94) adalah:

1. Disiplin Preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan-penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong

disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (*disiplin preventif*) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu:

- a. Pegawai di instansi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- b. Pegawai perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- c. Pegawai didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh pegawai di instansi.

2. Disiplin Korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi *disipliner*. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi. Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi

secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku. Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Menurut Sayles dan Strauss dalam Agustini (2019:95) menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu:

- a. Peringatan lisan (*oral warning*)
- b. Peringatan tulisan (*written warning*)
- c. Disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*)
- d. Pemecatan (*discharge*)

3. Disiplin Progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.4.2 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Gibson et al dalam Agustini (2019:104) mendefinisikan disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika pegawai menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila pimpinan dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kerja yang dibawah standar kantor. Daftar perilaku yang dapat dihukum yaitu :

1. Melanggar peraturan Kantor

Seperti: mencuri, ketidakhadiran, keterlambat, tidur ketika bekerja, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan bekerja, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja.

2. Melanggar etika bekerja

Seperti mengancam pimpinan, pembangkangan perintah, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, melakukan mogok kerja yang ilegal.

3. Merugikan Kantor

Seperti memperlakukan pelayanan secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak bekerjasama dengan rekan kerja, menolak untuk bekerja lembur, merusak peralatan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak kantor agar mengkondisikan pegawai dengan tata tertib kantor atau instansi tempat bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Afandi (2019:10) adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kepemimpinan
- b. Faktor sistem penghargaan
- c. Faktor kemampuan
- d. Faktor balas jasa
- e. Faktor Keadilan
- f. Faktor Pengawasan melekat
- g. Faktor Sanksi hukuman
- h. Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo dalam Dewi dan Harjono (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan

aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan

kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya.

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2018:142) adapun dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Waktu

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dapat diukur baik atau tidak penerapannya diketahui dari dilaksanakann atau tidaknya peraturan jam masuk kerja, pulang atau jam istirahat kerja. Apabila ada karyawan yang masuk, pulang dan istirahat diluar jam yang telah ditetapkan sebelumnya, maka disiplin kerja yang ada diperusahaan masih terlaksanakan dengan baik.

Indikator yang terkait:

- a. Peraturan jam masuk, jam istirahat, jam pulang.
- b. Keluar di saat jam kerja atau bolos

2. Perilaku

Salah satu disiplin kerja yang ada yang harus dipatuhi oleh karyawan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Apabila ada karyawan yang kurang baik atau rapi dalam berpakaian atau bertingkah laku yang tidak sesuai dengan tingkah laku karyawan yang seharusnya, maka dapat dikatakan bahwa disiplin di perusahaan belum terlaksana dengan baik.

Indikator yang terkait:

- a. Peraturan dasar berpakaian
- b. Peraturan dasar bertingkah laku

3. Kerja sama

Prosedur kerja yang ada di setiap perusahaan sudah diterapkan dalam tatanan kerja dalam bentuk peraturan cara - cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. Apabila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ada maka hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada masih belum baik dan penerapannya.

Indikator yang terkait:

- a. Komunikasi dengan rekan kerja
- b. Saling tolong menolong

4. Tata tertib

Perusahaan juga dalam pelaksanaan operasionalnya berkaitan dengan sumber daya manusia menetapkan tentang peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh para pekerja selama dalam organisasi dan sebagainya. Apabila peraturan ini terlaksanakan dengan baik maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan sudah baik juga.

Indikator yang terkait:

- a. Prosedur yang di perbolehkan dan tidak di perbolehkan selama bekerja.
- b. Sanksi terhadap pelanggar tata tertib.

2.1.5 Kinerja karyawan

Kinerja ialah salah satu tolak ukur yang mengukur keberhasilan seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu. Kinerja sendiri dalam Bahasa Inggris diucap dengan *job performance* ataupun *actual performance*, yang ialah tingkatan keberhasilan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya.

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kaswan (2017:278) mengemukakan bahwa:

“Kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi”.

Rismawati dan Mattalata (2018:2) mengemukakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Fahmi (2018:2) mengemukakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Dari semua pendapat ahli diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil yang dilakukan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya yang diterimanya.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2017: 67).

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Sedangkan keahlian merupakan pengetahuan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Semakin baik pengetahuan karyawan maka potensi karyawan tersebut dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas akan semakin tinggi. Oleh karena itu kemampuan dan keahlian merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

2. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik maka dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik. Misalnya, karyawan yang memiliki karakter tekun dan bertanggung jawab akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki karakter tanggung jawab.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak komponen lain seperti gaji, tunjangan kesehatan, keselamatan kerja, kebijakan pimpinan, dan beberapa faktor lainnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Sehingga kinerja yang akan dihasilkan karyawan tersebut akan baik pula.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Biasanya kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau suka karyawan setelah melakukan pekerjaannya. Jika karyawan senang dengan pekerjaannya maka karyawan akan berpotensi lebih besar dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat karyawan bekerja. Faktor lingkungan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dapat membuat karyawan lebih fokus dan mudah dalam mencapai kinerja maksimal. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja. Suasana yang suportif akan membuat produktivitas karyawan lebih tinggi dibandingkan suasana kerja yang tidak *suportif*.

7. Komitmen

Banyak komponen yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam bekerja. Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap perjanjian yang telah dibuat karyawan bersama perusahaan atau organisasi. Semakin kuat komitmen karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

8. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Faktor yang satu ini sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi maka karyawan akan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Oleh karena itu penting bagi pengelola perusahaan atau organisasi untuk menciptakan rasa loyalitas yang tinggi di lingkungan kerja.

2.1.5.2 Tujuan Serta Khasiat Evaluasi Kinerja Karyawan

Tujuan dan penilaian kinerja merupakan buat membetulkan ataupun tingkatkan kinerja organisasi lewat kenaikan kinerja dari sumber energi manusia organisasi. Secara lebih khusus, tujuan penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2018:10) ialah:

1. Tingkatkan silih penafsiran antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat serta mengakui hasil kerja seseorang karyawan.
3. Membagikan kesempatan kepada karyawan buat mendiskusikan kemauan serta aspirasinya serta tingkatkan kepedulian terhadap karier ataupun terhadap pekerjaan yang diembannya saat ini.
4. Mendefinisikan ataupun merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi buat berpartisipasi cocok dengan potensinya.
5. Mengecek rencana penerapan serta pengembangan yang cocok dengan kebutuhan pelatihan, spesial rencana dikalat, serta setelah itu menyetujui rencana itu bila tidak terdapat hal- hal yang butuh diganti.

Selanjutnya Khasiat evaluasi kinerja karyawan ialah:

1. Selaku bawah dalam pengambilan keputusan yang digunakan buat prestasi, pemberhentian serta besarnya balas jasa.
2. Buat mengukur sepanjang manakah seseorang karyawan bisa menuntaskan pekerjaannya.
3. Selaku bawah buat mengevaluasi daya guna segala aktivitas dalam industri.

2.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75)

yaitu :

a. Kualitas kerja

Adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

Indikator yang terkait:

- a. Kemampuan bekerja
- b. Pencapaian pegawai

b. Kuantitas kerja

Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya dalam perusahaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

Indikator yang terkait:

- a. Pekerjaan yang di hasilkan
- b. Waktu pekerjaan yang diperoleh

c. Inisiatif

Adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Indikator yang terkait:

- a. Mengantisipasi dan memahami masalah yang akan terjadi
- b. Mencari solusi dari masalah yang terjadi

d. Tanggung jawab

merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan pada karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

Indikator yang terkait:

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan
- b. Bertanggung jawab bila pekerjaan ada masalah dan tidak beres

e. Kerjasama

Merupakan suatu sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

Indikator yang terkait:

- a. Menghargai pendapat rekan tim
- b. Membantu teman satu pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam menentukan variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan, membaca dan juga mengamati beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Kajian digunakan yaitu mengenai kualitas kerja, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal - jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	M Pahlan, Mujari Mujari (2022) Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat Jurnal Ilmiah Ekonomika Vol 15, No 1 (2022)	Pengawasan dan lokasi penelitian	Kualitas, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja, pengawasan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat.
2	Elsa Adha Pratiwi (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Leuwitex Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol 4, No.1 (2018)	Lokasi penelitian	Disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan	hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagai responden memiliki disiplin kerja cukup dengan kinerja yang cukup. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai keeratan hubungan 0,290 yang dikategorikan lemah.
3	Adio Astias Hage, Elok Damayanti (2020) <i>The Effect Of Work Dicipline And Work Productivity Through Organizational Culture On Employee Performance In Samsung Wtc Surabaya Apollo</i> <i>International Journal of Education and Social Science</i> Vol 1, No 2 (2020)	Work productivity, research sites, organization al culture	Work dicipline, employee performance	<i>Based on the results of the analysis, it was found that Work Discipline, work productivity, organizational culture had a positive and significant effect on the Employee Performance in Samsung WTC Surabaya Apollo.</i>
4	Melinda Susan Rugian, Ivonne Saerang, Victor Lengkong (2017) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kerja Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado Jurnal EMBA Vol.5 No.2 (2017)	Pelatihan, konflik pekerjaan keluarga, lokasi penelitian	Disiplin kerja, kualitas kerja, terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kualitas Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BTPN Tbk Cabang Utama Manado, secara khusus.

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
5	Ery Teguh dan Puspa Marlina (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bintang jaya textile industry Jurnal ekonomi & bisnis Vol 9 No.7 (2019)	Kepuasan kerja, lokasi penelitian	Disiplin kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Adrian Hefni (2022) Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 02, Juni 2022	Lokasi penelitian	Kualitas kerja, terhadap kinerja karyawan	Kualitas Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDMD Kota Jambi, artinya semakin tinggi tingkat Kualitas Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai BKPSDMD Kota Jambi.
7	Wahyu Anugrah Manippi, Mattalatta, Hendra Gunawan (2019) Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Pegawai Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Alauddin Makassar Jurnal Manajemen, Vol 2, No.3 (2019)	Kepemimpinan, lokasi penelitian	Kualitas kerja, terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja melalui Motivasi Kerja pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. Dalam hal ini semakin efektif kualitas kerja maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai dan sebaliknya semakin tidak efektif kualitas kerja maka motivasi kerja pegawai juga akan rendah.
8	Parmin Parmin (2014) Pengaruh Kualitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Bpr Bkk Kebumen Jurnal Fokus Bisnis, Vol 13, No.2, (2014)	Kompetensi, lokasi penelitian	Kualitas kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kualitas kerja, disiplin kerja dan kompetensi memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai PD Bpr Bkk Kebumen

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
9	<p>Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol 4, No.2, Juli 2021</p>	Lokasi penelitian	Disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor camat Somambawa sangat berpengaruh.
10	<p>Eko Prasetyo, Catur Wahyudi (2023)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 2, Juni 2023</p>	Lokasi penelitian	Kualitas kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kualitas kerja seseorang dan disiplin kerja seseorang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kaladawa Kabupaten Tegal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 0,05
11	<p>Yusuf Wildan Setiyadi, Sri Wartini (2016)</p> <p>Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p><i>Management Analysis Vol 5 No 4 (2016)</i></p>	Kepuasan kerja, lokasi penelitian	Kualitas kehidupan kerja	Kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening
12	<p>Eka Rili Novisagita (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Cemerlang Sentosa</p> <p>Jurnal manajemen bisnis Vol 5 no. 1</p>	Pelatihan, lokasi penelitian	Disiplin kerja, kinerja karyawan	Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Cemerlang Sentosa

No	Penelitian dan judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
13	Siti Lam'ah Nasution (2020) Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Jurnal ecobisma Vol 7 No.2 (2020)	Lingkungan kerja, lokasi penelitian	Kualitas kerja, kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kualitas kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asam Jawa
14	Arlan Wijaksono, aida Vitayala Hubeis, imam teguh saptono (2017) Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Bank Bni Syariah Cabang Bogor Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017	Lokasi penelitian	Kualitas kerja, kinerja karyawan	secara keseluruhan variabel-variabel yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan laki-laki dan perempuan di Bank BNI Syariah Cabang Bogor dalam penelitian ini, yaitu pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja sangat berpengaruh.
15	Imam Pratama dan Yunita Fitri Wahyuningtyas (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.1, (2021)	Beban kerja, lokasi penelitian	Kualitas kerja, kinerja karyawan	Kualitas Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik secara parsial (uji T) dengan taraf signifikan 5%, dimana nilai p-value (0,001)

Sumber : Hasil Diolah Peneliti (2023) Dari Berbagai Jurnal

Berdasarkan penelitian terdahulu yang bisa dilihat dari tabel 2.2 dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul ataupun variabel yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa ada banyak penelitian yang

menggunakan variabel-variabel yang sejenis, sehingga penulis bisa merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya.

2.3 Kerangka pemikiran

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Organisasi harus mengelola hasil kerja atau kinerja karyawan nya agar bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Mengelola hasil kerja karyawan bukanlah yang yang mudah karena karyawan merupakan penghasil dari hasil kerja tersenut bukanlah individu yang statis. Mengingat akan pentingnya karyawan dan hasil kerja mereka bagi kelangsungan hidup organisasi maka seorang atasan atau pimpinan dari organisasi tersebut harus tau bagaimana mengarahkan atau mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan keinginan atasan.

Kualitas kerja yang diberikan akan mengarahkan karyawan perusahaan untuk berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka dari itu kualitas sangatlah penting supaya tidak ada kekeliruan antara atasan dan karyawan dalam suatu pekerjaan dan terciptalah kualitas kerja yang efektif dan efisien yang terjadi didalam suatu perusahaan.

Karyawan yang memiliki kesadaran akan sikap dan perilakunya maka akan memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kerelaan melakukan peraturan yang ada. Kesadaran dan kerelaan ini akan muncul apabila karyawan memiliki hasrat yang kuat dalam melaksanakan norma-norma dan etika sehingga mereka memiliki perilaku yang terkendali dan ketaatan yang tinggi.

Karyawan yang disiplin akan memberikan semangat dan memberikan arahan kepada karyawan yang lain, sehingga bisa bersikap dan berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi sehingga terciptanya prestasi kerja yang baik.

2.3.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas kerja adalah faktor yang sangat penting karena jika kualitas pekerja tidak optimal, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil maksimal, karena yang menciptakan perusahaan baik dan sukses itu dari kualitas kerja karyawannya tersebut. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila didalam organisasi terdapat bentuk penghargaan dari atasan untuk bawahannya. Penghargaan yang di berikan oleh atasan akan sangat berpengaruh terhadap organisasi, karena karyawan merasa pekerjaan yang sudah di lakukan di perusahaan sudah mencapai optimal atau *goals*. Kualitas kerja yang bagus dan penghargaan yang sesuai dengan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penghargaan atas pencapaian pekerja akan menyebabkan karyawan bisa dengan mudah bekerja dengan lancar dan efektif, tanpa harus harus menunggu perintah atasan dan waktu yang sudah di tentukan.

Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang di lakukan oleh Arlian Wijaksono, Vitalaya Hubeis, Imam Teguh Saptono (2017) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Bank Bni Syariah Cabang Bogor dan menunjukkan hasil variabel – variabel yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan laki – laki dan perempuan yaitu pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja sangat berpengaruh. Penelitian

lainnya yaitu oleh Adrian Hefni (2022) kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kota Jambi.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan supaya terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi (2018) kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kirana Valennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2021) kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain di yakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kualitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

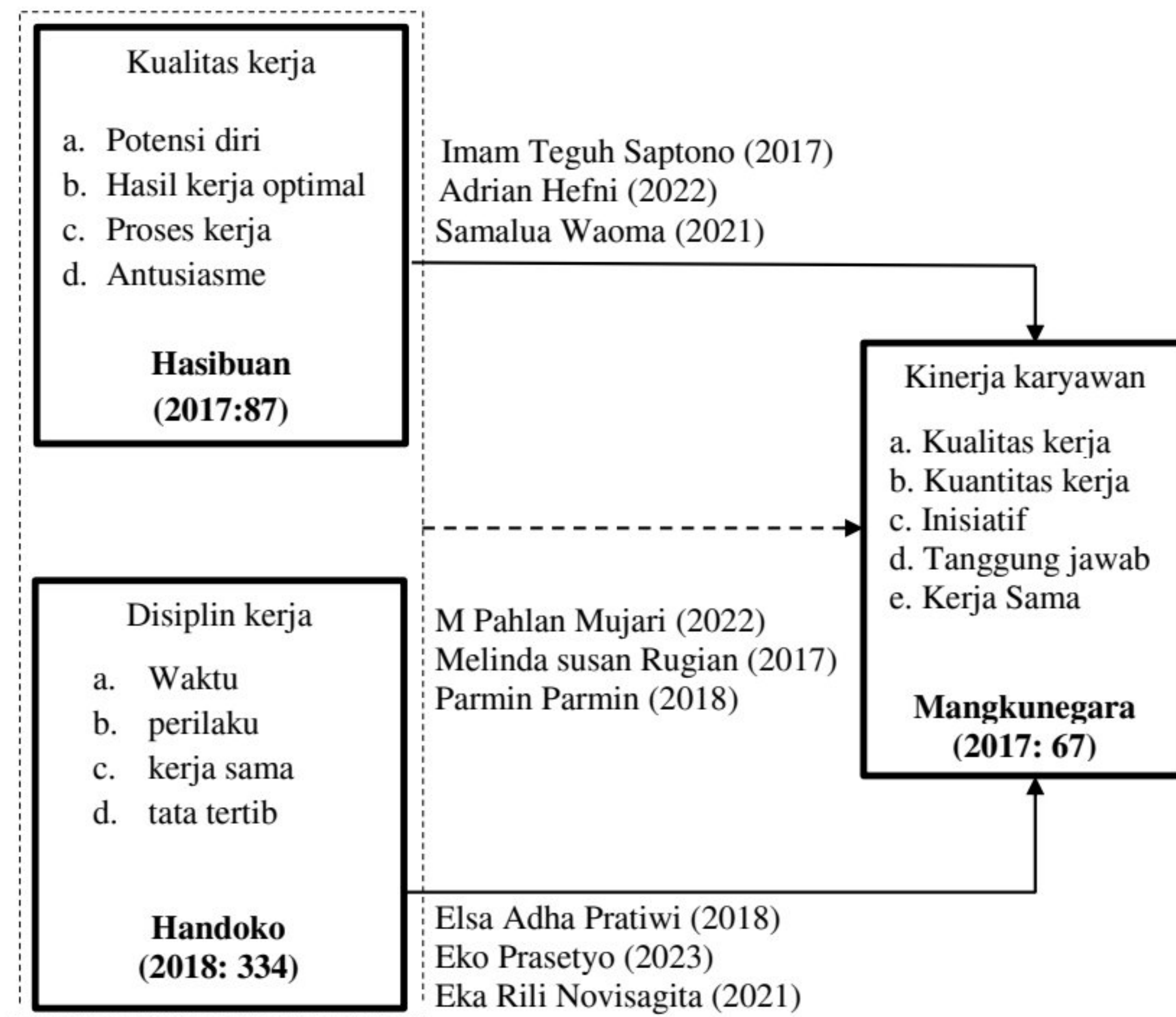
Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan

karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Perusahaan dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya yang berdasarkan dari kinerja masing-masing karyawan demi mencapai tujuan bersama.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M Pahlan Mujari (2022) hasilnya menyatakan bahwa kualitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Melia Excalsa (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel komunikasi dan discipline kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya jurnal yang mendukung dikemukakan oleh Agustina Mogi (2020) dengan jurnal berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Letari Sentosa Jakarta Pusat menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran tersebut, maka penelitian mengenai variabel kualitas kerja dan disiplin kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan pada gambar paradigma penelitian seperti pada Gambar 2.1 berikut ini :

2.3.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Keterangan :

-----> : Pengaruh secara simultan

—————> : Pengaruh secara parsial

Berdasarkan alur pemikiran diatas, maka kita dapat merumuskan hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban tentatif (sementara) terhadap masalah yang ditentukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sugiyono (2018).

1. Simultan

Kualitas Kerja dan Disiplin Karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

2. Parsial

- a. Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian, penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penilaian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan.

Menurut Sugiyono (2018:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pengumpulan data yang dilakukan dalam menyelesaikan penelitian ini berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dalam penelitian. Data yang diperoleh pada penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dan jenis data yang akan diolah yaitu metode deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:11) merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan

variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskripsi dari rumusan masalah pertama, kedua, ketiga, dan keempat mengenai kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Metode penelitian verifikatif menurut Sugiyono (2018:11) merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistika, sehingga dapat diambil hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis diterima atau ditolak. Metode verifikatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan pada PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan aspek yang paling penting dari suatu penelitian, karena dengan variabel penelitian dapat melakukan pengolahan data yang bertujuan untuk memecahkan masalah penelitian atau menjawab hipotesis penelitian. Variabel pada penelitian ini yaitu kualitas kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), kemudian variabel tersebut dioperasionalkan berdasarkan dimensi, indikator, ukuran dan skala penelitian.

3.2.1 Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum memulai pengumpulan data. Variabel penelitian menurut Sugiyono (2018:39) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent* variabel) dan variabel terikat (*dependent* variabel). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau memulai pengumpulan data. Penelitian ini melibatkan 3 variabel, yaitu variabel kualitas kerja (X1), disiplin kerja (X2) sebagai variabel *independent*, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel *dependent*.

1. Variabel *Independent* (X)

Menurut Sugiyono (2018:39) yang menyatakan bahwa variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Yang menjadi variabel bebas atau variabel *independent* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja (X₁)

Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dengan hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. (Hasibuan, 2017:87)

b. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. (Handoko, 2018:334)

2. Variabel *Dependent*

Menurut Sugiyono (2018:39) yang menyatakan bahwa variabel *dependent* atau variabel terikat yaitu variabel yang mempengaruhi dan dapat menimbulkan akibat karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* dari penelitian ini adalah kinerja karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67)

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

Definisi Operasionalisasi Variabel Dan Indikator

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
Kualitas Kerja (X1) kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dengan hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Menurut Hasibuan (2017:87)	Potensi Diri	Kemampuan dan keahlian dalam bekerja	Tingkat keahlian dalam bekerja di perusahaan	Ordinal	1
		Kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan	Tingkat kemampuan pribadi dalam menyelesaikan masalah	Ordinal	2
	Hasil Kerja Optimal	Mengerjakan pekerjaan dengan serius	Tingkat keseriusan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	3
		Tidak menunda-nunda pekerjaan	Tingkat mengerjakan pekerjaan dengan efektif	Ordinal	4
	Proses Kerja	Merencanakan yang akan di	Tingkat keahlian dalam merancang	Ordinal	5

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
		lakukan	pekerjaan yang akan di lakukan		
		Mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan	Tingkat melihat pekerjaan yang telah di laksanakan	Ordinal	6
	Dimensi Antusiasme	Semangat dalam bekerja	Tingkat semangat dalam bekerja	Ordinal	7
		Berkeinginan tinggi dalam bekerja	Tingkat rasa diri yang besar	Ordinal	8
<p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.</p> <p>Menurut Handoko (2018:334)</p>	Waktu	Peraturan jam masuk, jam istirahat, jam pulang.	Tingkat menggunakan waktu optimal	Ordinal	9
		Peraturan jam bekerja	Tingkat menggunakan jam bekerja	Ordinal	10
	Perilaku	Peraturan dasar berpakaian	Tingkat keteladanan seorang karyawan	Ordinal	11
		Peraturan dasar bertingkah laku	Tingkat sikap/sikap dalam bekerja	Ordinal	12
	Kerja Sama	Komunikasi dengan rekan kerja	Tingkat keakraban sesama rekan kerja	Ordinal	13
		Saling tolong menolong	Tingkat rasa membantu sesama rekan kerja	Ordinal	14
	Tata Tertib	Prosedur yang di perbolehkan dan tidak di perbolehkan selama bekerja	Tingkat pola pikir karyawan dalam menjalankan aturan perusahaan	Ordinal	15
		Sanksi terhadap pelanggar tata tertib	Tingkat pelanggaran seorang karyawan	Ordinal	16

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No Item
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p> <p>Menurut Mangkunegara (2017:67)</p>	Kualitas kerja	Kemampuan bekerja	Tingkat keahlian seorang karyawan dalam bekerja	Ordinal	17
		Pencapaian pegawai	Tingkat prestasi seorang karyawan perusahaan	Ordinal	18
	Kuantitas kerja	Pekerjaan yang di hasilkan	Tingkat hasil pekerjaan di perusahaan	Ordinal	19
		Waktu pekerjaan yang di peroleh selama bekerja	Tingkat menggunakan waktu yang di tentukan	Ordinal	20
	Inisiatif	Mengantisipasi dan memahami masalah yang akan terjadi	Tingkat logika seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan	Ordinal	21
		Mencari solusi dari masalah yang terjadi	Tingkat rasa ingin memecahkan masalah pekerjaan	Ordinal	22
	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan	Tingkat tanggung jawab serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan	Ordinal	23
		Bertanggung jawab bila pekerjaan yang di hasilkan tidak optimal	Tingkat kesadaran seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	24
	Kerja sama	Menghargai pendapat rekan tim	Tingkat menerima perbedaan sesama rekan kerja	Ordinal	25
		Membantu teman satu tim	Tingkat membantu sesama rekan kerja	Ordinal	26

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017: 80). Adapun populasi dalam penelitian ini karyawan PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang yang berjumlah 40 karyawan.

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah Populasi
1	Pimpinan Produksi	1 Karyawan
2	Admin	1 Karyawan
3	<i>Checker</i>	1 Karyawan
4	Operator	8 Karyawan
5	Pengurus Alat Berat	4 Karyawan
6	Mekanik	8 Karyawan
7	Humas	3 Karyawan
8	<i>Security</i>	4 Karyawan
9	<i>Driver</i>	10 Karyawan
TOTAL		40 Karyawan

Sumber : PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang (2023)

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel, di

mana subjek populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel yang *representative* (Sugiyono, 2017: 84). Teknik yang digunakan dalam *probability sampling* adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila sebagian anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hasil survey awal di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, peneliti mendapatkan data populasi karyawan terdiri dari 40 karyawan tetap. Untuk penelitian ini peneliti akan mengambil data sampel yang berjumlah 40 karyawan yang bekerja di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan cara untuk menentukan sampel, yang pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018:82) *non probability sampling* adalah teknik untuk pengambilan sampel yang tidak diberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* terdiri atas *purposive sampling*, *accidental sampling*, sampel kuota, sampel jenuh, dan *snowball sampling*.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis sampel jenuh, menurut Sugiyono (2018:96) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang hanya ingin membuat generalisasi kesalahan yang sangat kecil disebut sensus atau sampel jenuh.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan pada penelitian terhadap masalah, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada para karyawan di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

a. Observasi

Secara umum observasi merupakan aktivitas pengamatan terhadap suatu objek secara cermat langsung di lokasi penelitian, serta mencatat secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi dapat berupa tempat, pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2018:229).

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik mengumpulkan data. Menurut Sugiyono (2018: 467) mendefinisikan jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang sudah dibuat.

c. Kuesioner

Dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket atau kuesioner pada sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 84) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Responden yang dipilih merupakan responden yang berkaitan dengan objek penelitian dan orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dituliskan di angket. Responden yang dipilih untuk menjawab pertanyaan harus bersikap komoeratif.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti kepada pihak lain. Data ini biasanya semacam bukti, catatan, atau laporan historis yang telah diarsipkan dengan maksud apakah data tersebut dapat dipublikasikan atau tidak dapat dipublikasikan.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas berkaitan dengan persoalan untuk membatasi atau menekan kesalahan-kesalahan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh akurat dan berguna untuk dilakukan. Uji validitas untuk menunjukkan sejauh mana relevansi pernyataan terhadap apa yang dinyatakan atau apa yang ingin diukur dalam penelitian. Uji Reliabilitas untuk menunjukkan sejauh mana tingkat konsistensi pengukuran dari satu responden yang lain atau sejauh mana pernyataan dapat dipahami sehingga tidak menyebabkan beda pemahaman dalam pernyataan.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2018:200) merupakan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *pearson product moment* dengan rumus yaitu :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

Rxy : Koefisien korelasi

N : Jumlah responden uji coba

- x : Skor tiap item
- y : Skor seluruh item responden uji coba
- $\sum x$: Jumlah hasil pengamatan variabel X
- $\sum y$: Jumlah hasil pengamatan variabel Y
- $\sum xy$: Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X
- $\sum y^2$: Jumlah kuadrat pada masing-masing skor

Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku menurut Sugiyono (2018:215) sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika $r \leq 0,30$ maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan yang dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation* masing-masing butir pernyataan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation* > 0.3

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:126) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama

terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode *split half*, hasilnya bisa dilihat dari nilai *Correlation Between Forms*. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, di mana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{xy} = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{((n \sum A^2) - (\sum X)^2)(n \sum B^2) - (\sum X)^2}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Korelasi *pearson product moment*

n : Jumlah responden uji coba

A : Variabel nomor ganjil

B : Variabel nomor genap

$\sum A$: Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$: Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$: Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$: Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$: Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus *Spearman Brown* yaitu :

$$r = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

r_b : Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata.

- a. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: Instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, dengan koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.6 Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner secara keseluruhan. Menurut Sugiyono (2018:206) mengatakan bahwa analisis data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan setelah semua data responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Menurut Sugiyono (2018:132) berpendapat bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam *skala likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif serta mempunyai skor masing-masing yaitu antara 5-4-3-2-1

Tabel 3.3
Analisis Jawaban Dengan Skala *Likert*

No	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	KS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Sugiyono (2018:133)

Rancangan kuesioner ini menggunakan skala *likert* Sugiyono (2018:133). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala *likert* variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi sub variabel. Kemudian sub variabel dijadikan indikator, dan indikator-indikator ini kemudian dijadikan instrumen penyusun pertanyaan atau pernyataan yang akan diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu *Likert Scale*, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4

- c. Kurang setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari setiap responden dapat dihitung skornya yang kemudian skor tersebut dapat ditabulasikan untuk menghitung jumlah validitas dan reliabilitasnya. Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode penelitian yang menggambarkan suatu kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2018:53) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan, baik suatu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable lain. Analisis deskriptif pada penelitian ini dengan memberikan gambaran tentang suatu data menggunakan mean atau nilai rata-rata dari masing-masing variabel dan seluruh sampel yang diteliti untuk mengetahui tentang kondisi kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus :

Nilai Rata – Rata

$$= \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor yaitu :

$$\begin{aligned}
 & NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} \\
 & = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Jawaban}}
 \end{aligned}$$

Dimana :

Indeks minimum : 1

Indeks maksimum : 5

NJI (nilai jenjang interval) : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Tabel 3.4

Tafsiran Nilai Rata-Rata

Interval	Kriteria
1,00-1,80	Sangat Tidak Baik
1,81-2,60	Tidak Baik
2,61-3,40	Kurang Baik
3,41-4,20	Baik
4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018:134)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di identifikasikan kedalam garis kontinum. Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan peneliti untuk melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti dapat dilihat pada Gambar 3.1.

	Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik	
	1,00	1,80	2,60	3,40	4,20	5,00

Gambar 3.1 Garis Kontinum

3.6.2 Analisis Verifikatif

Menurut Sugiyono (2018:55) Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan melalui beberapa metode statistik yang akan digunakan seperti *Method of Succesive*, analisis regresi linier berganda, dan analisis korelasi berganda, yakni sebagai berikut :

3.6.2.1 *Method of Succesive* (MSI)

Analisis *Method Of Succesive Interval* (MSI) digunakan untuk mengubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval. *Method OF Succesive Interval* (MSI) menurut Sugiyono (2019:25), langkah-langkah dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
2. Pada setiap butir ditentukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlah nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
7. Menentukan nilai skala *scale value (SV)* dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Under Upper Limit} - \text{Area Under Lower Limit}}$$

Dimana:

<i>Scala Value</i>	: Nilai skala
<i>Density at Lower Limit</i>	: Densitas batas bawah
<i>Density at Upper Limit</i>	: Densitas batas atas
<i>Area Below Upper Limit</i>	: Daerah dibawah batas atas
<i>Area Below Lower Limit</i>	: Daerah dibawah batas bawah

8. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :

$$Y = SV+(k)$$

$$K = 1+(Svmin)$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan mengunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:210) Analisis regresi linier berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu apabila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel *independent* berpengaruh positif atau

negatif terhadap variabel *dependent* dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau perubahan. Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel independen sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak dipergunakan dalam penelitian- penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \mathcal{L} + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y : Variabel *dependent* (kinerja karyawan)
- \mathcal{L} : Bilangan konstanta
- β_1 : Koefisien regresi variable *independent* (kualitas kerja)
- β_2 : Koefisien regresi variable *independent* (disiplin kerja)
- X_1 : Variabel *independent* (kualitas kerja)
- X_2 : Variabel *independent* (disiplin kerja)
- ε : Residual (*error*) atau fakta gangguan lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain dari pada kualitas kerja dan disiplin kerja.

3.6.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. Jika satu variabel naik, variabel lainnya akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel *independent* (X) yaitu kualitas kerja dan disiplin kerja dengan variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan secara bersamaan. Adapun rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r^2_{x_1x_2}}$$

Keterangan :

- $R_{yx_1x_2}$: Korelasi antara X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y
- r_{yx_1} : Korelasi product moment antara X_1 dengan Y
- r_{yx_2} : Korelasi product moment antara X_2 dengan Y
- $r_{x_1x_2}$: Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

Bilai nilai koefisien korelasi r dapat bervariasi dari -1 sampai dengan +1 atau ditulis sistematis dengan $-1 < r < +1$ yaitu:

- Jika $r : 1$, maka adanya hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y.
- Jika $r : -1$, maka hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y negatif.
- Jika $r : 0$, maka artinya tidak ada hubungan korelasi antara X_1 , X_2 dan Y

Dengan demikian pengukuran hubungan antar dua variabel untuk masing-masing kasus akan menghasilkan keputusan, hubungan yang sangat kuat, kuat, cukup kuat, rendah, sangat rendah. Penentuan tersebut berdasarkan pada kriteria yang menyebutkan jika hubungan mendekati 1, maka hubungan semakin kuat, sebaliknya jika hubungan mendekati 0, maka hubungannya semakin lemah. Berikut tafsiran besarnya koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel 3.5 dibawah ini.

Tabel 3.5
Taksiran Besarnya Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,500-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:184)

3.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X_1 dan X_2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin tinggi nilai R^2 menunjukkan bahwa varian untuk variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X) dan sebaliknya. Jadi nilai R^2 memberikan persentase varian yang dapat dijelaskan dari model regresi. Terdapat 2 analisis yang dapat dilihat sebagai berikut :

3.7.1 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kualitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), serta variabel (Y) yaitu kinerja karyawan atau perhitungan koefisien determinasi secara simultan yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien determinasi

R^2 : Kuadrat dari koefisien korelasi berganda

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk menentukan besarnya pengaruh dari salah satu variabel independen terhadap variabel dependen, di mana variabel bebas lainnya dianggap konstan/tetap. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas digunakan analisis koefisien determinasi secara parsial yang dapat diketahui sebagai berikut :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan :

Beta : Standar koefisien Beta (nilai b1, b2, b3)

Zero Order : Matriks korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana apabila hasil kd menunjukkan :

- a. Kd : 0, berarti pengaruh variabel X terhadap Y lemah
- b. Kd : 1, berarti pengaruh variabel X terhadap Y kuat

3.8 Uji Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik merupakan kesimpulan sementara dalam penelitian kuantitatif dalam bentuk berupa angka-angka statistik, yang masih perlu di buktikan hasilnya. Hasil penyelidikan atau pengamatan berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dilapangan dan dapat menentukan bahwa hipotesis itu ditolak ataupun diterima yang dirumuskan dengan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1). Uji hipotesis statistik antara kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji parsial dan simultan.

3.8.1 Uji Hipotesis Simultan (F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (kualitas kerja) dan (disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

$$H_1 : \beta_1, \beta_2, \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *independent* (kualitas kerja) dan (disiplin kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

2. Menentukan tingkat signifikansi

Untuk menghitung yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah F_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

3. Menghitung nilai F_{hitung}

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien Korelasi ganda

K : Banyaknya Variabel Bebas

n : Ukuran sampel

F : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} ($n-k-1$)

Dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk ($n-k-1$) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow$ maka, Tolak H_0 dan H_1 diterima (Signifikan).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow$ maka, Terima H_0 dan H_1 ditolak (Tidak signifikan).

3.8.2 Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji hipotesis parsial merupakan uji untuk mengetahui tingkat signifikan variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dibutuhkan pengujian hipotesis. Variabel *independent* pada penelitian ini adalah kualitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam melakukan pengujian hipotesis, langkah-langkah menggunakan uji-t diantaranya yaitu :

$$t = \frac{rp\sqrt{n^2}}{1 - R^2}$$

Keterangan :

t : Nilai uji t

rp : Nilai Korelasi Parsial

R^2 : Koefisien korelasi ganda yang telah dikuadratkan

n : Jumlah Sampel

Selanjutnya hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (Signifikan).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (Tidak Signifikan).

3.9 Rancangan Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:225) mengatakan kuisisioner (angket) adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk responden dan kemudian dijawab oleh responden. Rancangan kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti adalah kuesioner tertutup dimana jawaban dibatasi atau telah ditetapkan oleh peneliti. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

3.10 Lokasi dan Waktu Penelitian

Usulan Penelitian ini disusun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di RT 09 RW 03 Kp Kumpay Desa Jalancagak Kec Jalancagak Kabupaten Subang Jawa Barat Indonesia. di Peneliti melakukan pra-survey di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Pra-survey dilakukan sejak April 2023 meliputi penyusunan proposal, seminar usulan proposal ini dilakukan sampai dengan sidang akhir hasil penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan dua metode yaitu metode analisis penelitian deskriptif dan analisis penelitian verifikatif. Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kepada responden sebagai sumber data yang utama. Penelitian ini dilakukan di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, hasil penelitian ini terdapat penjelasan awal mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasinya dan deskripsi jabatan para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tingkat kualitas kerja dan disiplin kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang berada di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

4.1.1 Profil PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan dan jenis pertambangannya yaitu pertambangan batu dan di peruntukan untuk membuat pondasi rumah dan proyek pembangunan dengan kualitas bahan tambang yang tinggi. PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang didirikan oleh H Denny Darma Senjaya pada tahun 2020 yang berlokasi di KP Kumpay Desa Kumpay Kecamatan Jalancagak Kabupaten Subang Jawa Barat Pada awalnya perusahaan ini mempunyai lahan 2,3 HK/2,3 Hektar atau 23.000m².

Pada tahun 2021 PT Ainna Putri Senjaya memperluas lahannya menjadi 5HK/ 5 Hektar atau menambah lahannya seluas 2,7 HK atau 27.000m², dan total di taun 2023 total luasnya sekitar 5 HK/50.000m². Memasuki tahun 2020 – 2021 atau tahun pertama, PT Ainna Putri Senjaya memproduksi *stun cruiser*/gilingan batu yaitu membuat batu – batu yang besar menjadi ukuran kecil atau istilah modernnya batu split, abu batu, *scrining*, kemudian pada tahun 2022-2023 *stun cruiser*/gilingan batu itu di hilangkan, dan alasan utamanya yaitu perusahaan tersebut ingin fokus ke pertambangan dan fokus ke matrial proyek dengan membongkar batu – batu yang masih di dalam tanah dan di bongkar lagi dengan ukuran tidak terlalu kecil.

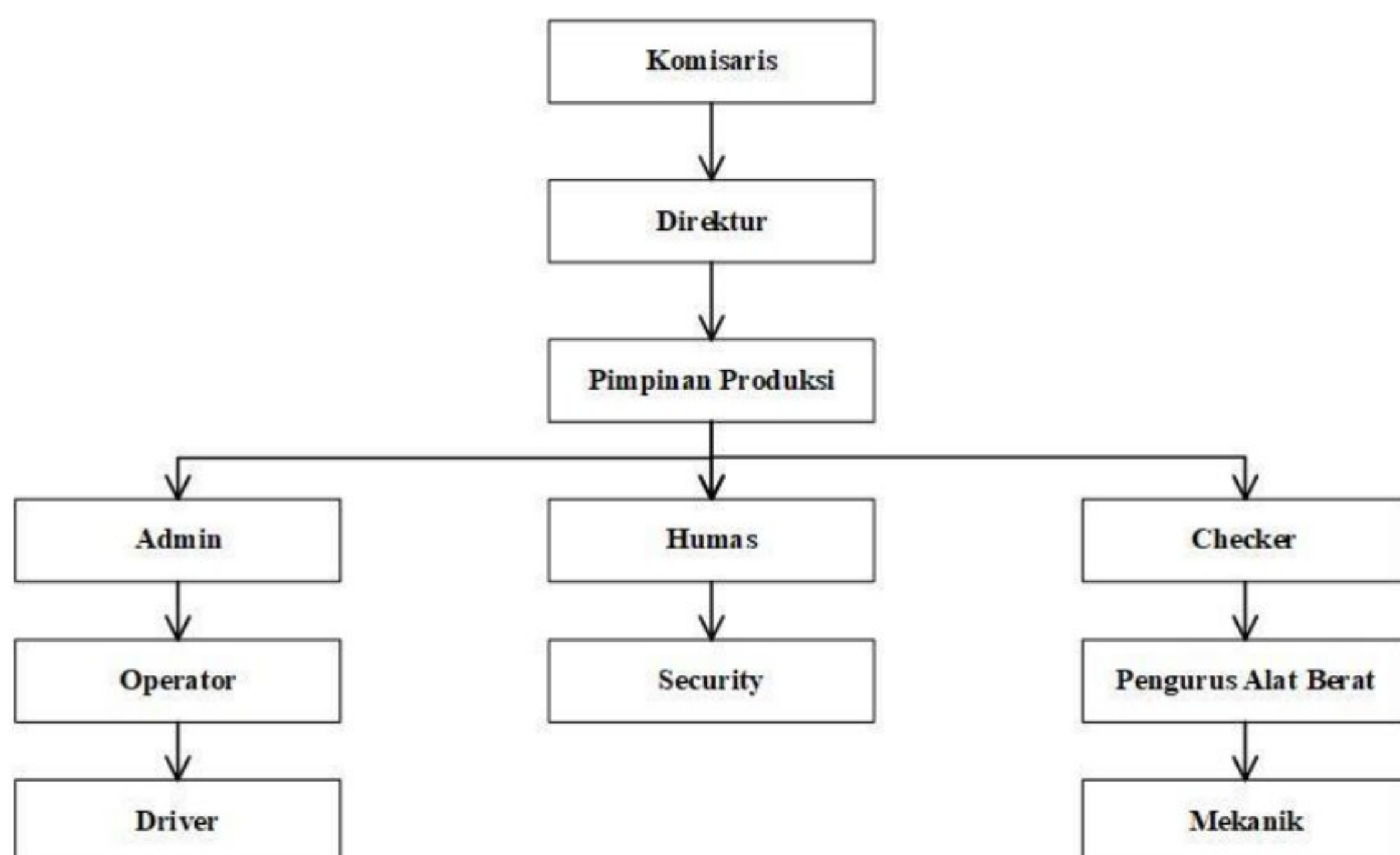
Jenis batu yang ada di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang ini yaitu batu curi/*undesit* dan batu poslen. Batu curi/*undesit* yaitu batu untuk pondasi awal pembangunan dan batu poslen yaitu batu untuk seni yang bisa di tempelkan dimana saja. Jangkauan pasar PT Ainna Putri Senjaya ini di peruntukan untuk proyek pembangunan daerah sekitar Kabupaten Subang, dan batu – batu yang di tawarkan oleh PT Ainna Putri Senjaya ini berbahan dan berkualitas tinggi.

4.1.1.1 Visi dan Misi PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Perusahaan atau organisasi pada hakikatnya memiliki visi dan misi agar jalannya perusahaan tersebut lebih jelas mengenai tujuan dan cara-cara dalam mencapai tujuan tersebut. Visi dari PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang yaitu untuk membantu lowongan pekerjaan bagi generasi muda, dan misi dari PT Ainna Putri Senjaya yaitu untuk pembangunan sektor wilayah Subang kedepannya.

4.1.1.2 Struktur Organisasi PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang yaitu menggunakan jenis organisasi fungsional, yaitu semakin besar organisasi maka semakin dalam pula hirarkinya dan semakin terspesialisasi pekerjaannya. Keuntungan dari organisasi fungsional adalah kesederhanaan dalam komunikasi dan efisiensi proses yang berulang, kerugiannya yaitu pergerakan dari tiap anggota tim akan terbatas oleh sekat-sekat divisi dan manajer dapat merangkap menjadi manajer salah satu divisi lain yang nantinya akan mengakibatkan keputusannya terpengaruh kedudukannya pada divisi lain dan komunikasi menjadi sangat terbatas karena kreatifitas terbatas oleh rangkaian persetujuan birokrasi.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

4.1.1.3 Deskripsi Jabatan PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Deskripsi jabatan atau pembagian tugas dan wewenang dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang yaitu :

1. Komisaris

- a. Mengawasi dan melihat direksi dalam menjalankan kegiatan perusahaan serta memberikan nasihat kepada direksi
- b. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan dan Rencana Kerja & Anggaran Perusahaan
- c. Mengevaluasi kinerja direksi dan mengkaji sistem manajemen perusahaan
- d. Menginformasikan hasil kepemilikan sahamnya pada perusahaan untuk dicantumkan dalam laporan tahunan perusahaan
- e. Menyusun pembagian tugas dari anggota dewan komisaris sesuai dengan keahlian dan pengalaman.

2. Direktur

- a. Implementasi dan mengorganisir visi dan misi perusahaan
- b. Menyusun strategi bisnis untuk perusahaan
- c. Melakukan evaluasi terhadap kinerja perusahaan
- d. Melakukan rapat rutin setiap minggu, bulan dan tahun
- e. Mengawasi terhadap kegiatan operasional perusahaan

3. Pimpinan Produksi

- a. Merencanakan produksi dan melakukan penjadwalan
- b. Melakukan koordinasi di pengadaan bahan produksi

- c. Mengawasi prosesn produksi
- d. Perawatan alat produksi
- e. Melakukan *control* kualitas produk
- f. Bertanggung jawab terhadap kerahasiaan produksi

4. Admin

- a. Membuat dan mengurus dokumen perizinan tambang
- b. Membuat dan mengupdate database operasional tambang
- c. Membuat dan menyajikan laporan operasional tambang secara berkala
- d. Membuat laporan secara berkala mengenai mekanisme dan hasil produksi

5. Operator

- a. Bertanggung jawab dalam mencapai target produksi yang di tetapkan
- b. Membantu dalam pengaturan aluran produksi
- c. Perbaiki sistem produksi dan melaporkan potensi peningkatan produksi
- d. Melakukan perawatan rutin dan memastikan produk tetap konsisten

6. Driver

- a. Bertanggungjawab dalam kebersihan mobil
- b. Melakukan pengecekan mobil sampai layak pakai
- c. Mentaati peraturan lalu lintas
- d. Melakukan pengiriman barang baik dalam kota maupun luar kota
- e. Melakukan muat/bongkar barang

7. Humas

- a. Penghubung antara organisasi atau lembaga lain
- b. Membina hubungan positif dan saling menguntungkan dengan pihak lain

8. Checker

- a. Melakukan pengecekan secara detail terhadap barang yang di produksi perusahaan.
- b. Mengontrol dan menghitung keluar barang produksi yang masuk dan keluar setiap harinya
- c. Melaporkan kepada kepala bagian terhadap kegiatan operasional perusahaan

9. Pengurus Alat Berat

- a. Memastikan seluruh mesin alat berat dalam keadaan mati saat tidak digunakan
- b. Memastikan alat berat aman setelah di gunakan untuk produksi
- c. Bertanggung jawab dalam hal pengangkutan dan pengiriman

10. Mekanik

- a. Melakukan perbaikan dan *maintenance* alat berat sesuai dengan kerusakan mesin
- b. Melaporkan hasil perbaikan dan biaya kepada atasan setelah di mesin di *service*

11. Security

- a. Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaan dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mencegah kerugian atau kerusakan yang disengaja
- b. Melakukan tindakan *preventif* keamanan

4.1.2 Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden bertujuan untuk membantu menganalisis karakteristik karyawan yang berada di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Data responden ini merupakan latar belakang yang dapat dijadikan sebagai referensi untuk menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai informasi penting dalam mengkaji karakteristik karyawan yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja.

Karakteristik diperoleh dari hasil jawaban atas kuesioner yang telah disebar. Data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 40 responden karyawan yang berada di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ini didapatkan melalui teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang berdasarkan pada karakteristik responden dengan kategori jenis kelamin, yaitu jenis kelamin laki laki, hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak jumlah responden yang merupakan karyawan berdasarkan jenis kelamin di PT Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	100 %
Total		40	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa di PT Ainna Putri Senjaya cenderung lebih membutuhkan tenaga kerja laki laki dibandingkan dengan perempuan, karena laki laki mampu bekerja dengan keras dan memberikan tenaga lebih sehingga dapat membuat pekerjaan lebih cepat selesai dan hampir seluruh rata rata pekerja tambang itu berjenis kelamin laki laki.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden pada kategori usia karyawan di PT. Ainna Putri Senjaya bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak jumlah responden yang merupakan karyawan berdasarkan kategori usianya. Adapun analisis responden berdasarkan usia pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	25-30 Tahun	10	25 %
2	31-40 Tahun	14	35 %
3	41-45 Tahun	16	40 %
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya yaitu berusia 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang relatif berusia antara 41-45 tahun, karena karyawan dengan umur 41-45 tahun lebih mempunyai pengalaman yang

sudah lama, karena di bidang tambang ini yaitu bidang pekerjaan yang bukan menggunakan alat tulis tapi menggunakan pengetahuan dan wawasan yang cukup, maka sering disebut dengan istilah galian c.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden pada kategori pendidikan antara satu individu dengan yang lain tentunya akan berbeda sehingga dalam pola pikir tentunya akan berbeda juga. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam mengambil sebuah tindakan dan keputusan. Adapun analisis responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	15	37,5 %
2	SMK/SMA	23	57,5 %
3	S1	2	5 %
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya memiliki pendidikan terakhir paling banyak yaitu SMA sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 57,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja untuk membantu pada bagian produksi, sehingga perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK supaya karyawan tersebut mampu untuk dibimbing dengan baik oleh pimpinan perusahaan.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden pada kategori lama bekerja di PT Ainna Putri Senjaya pastinya memiliki masa kerja yang berbeda, masa kerja seorang karyawan dapat mencerminkan pengalamannya yang diperoleh pada saat bekerja di perusahaan. Lamanya kerja karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman sudah terbiasa dalam menjalankan pekerjaan sehingga akan lebih cepat belajar dan menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang diterapkan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 Tahun	5	12,5 %
2	1-3 Tahun	35	87,5 %
Total		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya yang memiliki masa kerja paling lama yaitu pada masa bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%, baik itu pengalaman diluar perusahaan ataupun karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya. Pihak perusahaan lebih memilih karyawan yang sudah matang dengan memiliki pengalaman yang lebih dengan tujuan supaya karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik tanpa harus diberikan bimbingan lebih yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan, dan perusahaan ini juga baru berjalan sampai tahun 2023 ini sudah berjalan 3 tahun, karena awal di bentuknya pada tahun 2020.

4.1.3 Uji Instrument Penelitian

Uji validitas dan uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen dalam penelitian, dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur (kuesioner) sudah layak digunakan dalam penelitian. Pernyataan dalam suatu penelitian yang diperuntukan mengukur suatu variabel, jika suatu alat ukur tidak valid dan reliabel, maka penelitian tersebut tidak akan memperoleh hasil yang baik.

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Valid tidaknya setiap butir dalam instrumen, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total seluruh pernyataan. Pengujian ini dilakukan untuk mengumpulkan data agar dapat mengetahui instrumen yang baik dan uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian.

Jika koefisien korelasi butir pernyataan (r_{hitung}) yang sedang diuji lebih besar dari (r_{tabel}) sebesar 0,300 maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi yang valid. Apabila nilai korelasi butir pernyataan (r_{hitung}) di bawah 0,300 maka dapat dinyatakan konstruksi tidak valid. Berdasarkan pengolahan data menggunakan korelasi *pearson product moment* (r) diperoleh hasil uji validitas kuesioner variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kualitas Kerja

No Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,790	0,300	Valid
2	0,796	0,300	Valid
3	0,769	0,300	Valid
4	0,757	0,300	Valid
5	0,794	0,300	Valid
6	0,714	0,300	Valid
7	0,813	0,300	Valid
8	0,801	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.5 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item pada semua pernyataan variabel kualitas kerja (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,300 sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua item pada pernyataan variabel kualitas kerja (X_1) dinyatakan valid. Artinya bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas kerja sudah tepat dan dapat dikatakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilakukan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja

No Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,710	0,300	Valid
2	0,796	0,300	Valid
3	0,797	0,300	Valid
4	0,808	0,300	Valid
5	0,748	0,300	Valid
6	0,756	0,300	Valid
7	0,811	0,300	Valid
8	0,797	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.6 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item pada semua pernyataan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,300 sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua item pada pernyataan variabel disiplin kerja (X_2) dinyatakan valid. Artinya bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja sudah tepat dan dapat dikatakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilakukan pada analisis selanjutnya.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,659	0,300	Valid
2	0,731	0,300	Valid
3	0,709	0,300	Valid
4	0,659	0,300	Valid
5	0,693	0,300	Valid
6	0,638	0,300	Valid
7	0,713	0,300	Valid
8	0,713	0,300	Valid
9	0,730	0,300	Valid
10	0,721	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.6 yang menunjukkan bahwa keseluruhan item pada semua pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,300 sehingga dapat disimpulkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua item pada pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Artinya bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan sudah tepat dan dapat dikatakan sebagai alat ukur penelitian sehingga dapat dilakukan pada analisis selanjutnya.

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Uji reliabilitas merupakan uji konsistensi yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang konsisten sehingga alat ukur dalam penelitian ini bisa dilakukan untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*, dapat dilihat dari nilai *Alpha* atau nilai korelasi (r_{hitung}) > nilai (r_{tabel}) yaitu 0,700 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *Alpha* atau (r_{hitung}) < (r_{tabel}) maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas untuk variabel kualitas kerja (X_1) disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kuesioner Penelitian

No	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Kualitas Kerja (X_1)	0,907	0,700	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,905	0,700	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,882	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian yaitu kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan seluruh variabel memiliki nilai *Alpha Cronbach* melebihi nilai kritis atau 0,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel sudah memberikan hasil yang konsisten karena hasil validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel.

4.1.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan dan menjawab rumusan masalah mengenai kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner dengan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sejauh mana persepsi responden terhadap kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pada analisis ini peneliti membagi tanggapan dalam 5 frekuensi dengan pilihan jawaban 1 merupakan sangat tidak setuju, sampai dengan pilihan 5 merupakan tanggapan sangat setuju.

Tabel 4.9

Interval Penafsiran Rata-rata Skor Tanggapan Responden

No	Interval	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Buruk
2	1,81-2,60	Buruk
3	2,61-3,40	Kurang
4	3,41-4,20	Baik
5	4,21-5,00	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2017)

4.1.4.1 Analisis Deskriptif Kualitas Kerja

Kualitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu dimensi potensi diri memiliki 2 indikator, dimensi hasil kerja optimal memiliki 2 indikator, dimensi proses kerja memiliki 2 indikator dan dimensi antusiasme memiliki 2 indikator, kemudian dimensi tersebut dioperasionalisasikan dan diukur menggunakan 8 item pernyataan atau indikator. Berikut ini merupakan distribusi hasil jawaban responden yang diajukan kepada 40 karyawan yang berkaitan dengan kualitas kerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya.

Tabel 4.10
Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Potensi Diri

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Dalam bekerja saya mampu melaksanakan tugas sebaik mungkin yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	5	15	16	4	0	141	3,53
2	Dalam bekerja saya akan siap bertanggungjawab apabila terdapat kesalahan dalam pekerjaan yang saya kerjakan	4	13	13	9	1	130	3,25
Potensi Diri							3,39	

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diperoleh hasil untuk indikator kemampuan dan keahlian dalam bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,53 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 16 orang, indikator kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25 serta terdapat karyawan yang menyatakan setuju dan kurang setuju paling banyak yaitu 13 orang, dari indikator tersebut dapat diketahui bahwa dimensi potensi diri memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,39 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.11
Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Hasil Kerja Optimal

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
3	Dalam bekerja saya selalu mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	4	16	12	8	0	136	3,40
4	Dalam bekerja saya selalu semangat untuk membereskan tugas secara langsung supaya nantinya pekerjaan tidak akan menumpuk	2	14	17	6	1	130	3,25
Hasil Kerja Optimal							3,32	

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diperoleh hasil untuk indikator mengerjakan pekerjaan dengan serius memiliki nilai rata-rata sebesar 3,40 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan setuju paling banyak yaitu 16 orang, indikator tidak menunda-nunda pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 17 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi hasil kerja yang optimal memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.12

Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Proses Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
5	Dalam bekerja saya selalu merencanakan sesuatu dalam mengambil tindakan supaya pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik	5	12	16	6	1	134	3,35
6	Setelah melakukan pekerjaan saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang saya lakukan tidak terdapat kesalahan dan kekurangan	3	14	17	6	0	134	3,35
Proses Kerja							3,35	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diperoleh hasil untuk indikator merencanakan yang akan dilakukan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 16 orang, indikator mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju

paling banyak yaitu 17 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi proses kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.13

Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Antusiasme

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
7	Saya selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan supaya tidak ada beban dan pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan	4	13	15	7	1	132	3,30
8	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat bekerja di perusahaan ini, sehingga ketika saya sudah masuk kerja, maka saya akan memberikan kinerja dan kontribusi yang baik terhadap perusahaan	4	14	14	8	0	134	3,35
Antusiasme							3,32	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diperoleh hasil untuk indikator semangat dalam bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 15 orang, indikator berkeinginan tinggi dalam bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang menyatakan setuju dan kurang setuju paling banyak yaitu 14 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi antusiasme dalam pekerjaan memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

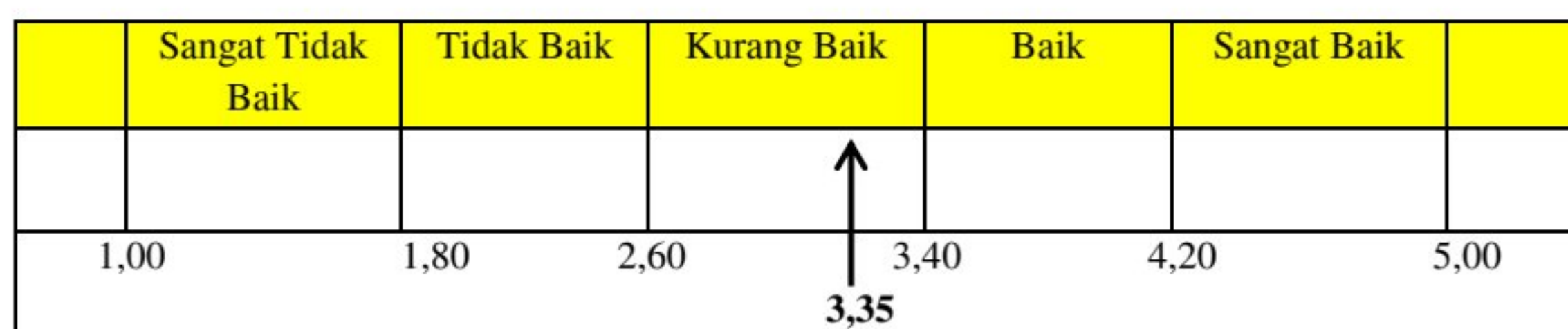
Tabel 4.14

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Karyawan Mengenai Kualitas Kerja

Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Potensi Diri	Dalam bekerja saya mampu melaksanakan tugas sebaik mungkin yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	5	15	16	4	0	141	3,53
	Dalam bekerja saya akan siap bertanggung jawab apabila terdapat kesalahan dalam pekerjaan yang saya kerjakan	4	13	13	9	1	130	3,25
Hasil Kerja Optimal	Dalam bekerja saya selalu mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	4	16	12	8	0	136	3,40
	Dalam bekerja saya selalu semangat untuk membereskan tugas secara langsung supaya nantinya pekerjaan tidak akan menumpuk	2	14	17	6	1	130	3,25
Proses Kerja	Dalam bekerja saya selalu merencanakan sesuatu dalam mengambil tindakan supaya pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan baik	5	12	16	6	1	134	3,35
	Setelah melakukan pekerjaan saya selalu melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang saya lakukan tidak terdapat kesalahan dan kekurangan	3	14	17	6	0	134	3,35
Antusiasme	Saya selalu bersemangat ketika melakukan pekerjaan supaya tidak ada beban dan pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan	4	13	15	7	1	132	3,30
	Saya memiliki keinginan yang tinggi untuk dapat bekerja di perusahaan ini, sehingga ketika saya sudah masuk kerja, maka saya akan memberikan kinerja dan kontribusi yang baik terhadap perusahaan	4	14	14	8	0	134	3,35
Kualitas Kerja							1071	3,35

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa masih terdapat indikator yang nilai skornya masih rendah yaitu pada indikator kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan dengan skor 3,25 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum mampu menghadapi masalahnya sendiri dan mencari solusi dalam menangani masalah tersebut tanpa harus melibatkan yang lain, indikator tidak menunda-nunda pekerjaan dengan skor 3,25 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum mampu bekerja dengan cepat dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut menjadi menumpuk dan indikator semangat dalam bekerja dengan skor 3,30 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum memiliki rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya yang mana masih terdapat karyawan yang bermalasan dalam bekerja.



Gambar 4.2 Garis Kontinum Kualitas Kerja

Berdasarkan pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor total untuk variabel kualitas kerja yaitu sebesar 3,35 yang berada pada kategori masih kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan yang berada di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dapat dikatakan masih kurang baik karena masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih rendah dan bermasalah

4.1.4.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu dimensi waktu memiliki 2 indikator, dimensi perilaku memiliki 2 indikator, dimensi kerjasama memiliki 2 indikator dan dimensi tata tertib memiliki 2 indikator, kemudian dimensi tersebut dioperasionalisasikan dan diukur menggunakan 8 item pernyataan atau indikator. Berikut ini merupakan distribusi hasil jawaban responden yang diajukan kepada 40 karyawan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya.

Tabel 4.15

Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Waktu

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Dalam bekerja saya harus bisa mengelola waktu sebaik mungkin dan harus melakukan absensi kehadiran terlebih dahulu baik itu absen masuk kerja, istirahat dan pulang kerja.	3	13	19	5	0	134	3,35
2	Dalam bekerja saya harus mematuhi peraturan dan jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan tidak boleh melanggar ketentuan tersebut	4	13	13	8	2	129	3,23
Waktu							3,29	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.15 diperoleh hasil untuk indikator peraturan jam masuk, jam istirahat, jam pulang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 19 orang, indikator peraturan jam bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,23 serta terdapat karyawan yang menyatakan setuju dan kurang setuju paling banyak

yaitu 13 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi waktu dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.16

Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Perilaku

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
3	Dalam bekerja saya harus mematuhi peraturan dalam menggunakan pakaian yang sopan supaya terlihat rapih dan demi kenyamanan bersama	3	12	21	4	0	134	3,35
4	Dalam bekerja saya selalu menghormati dan menghargai rekan kerja dan pimpinan perusahaan dengan bertingkah laku baik dan tidak mencari masalah dengan yang lainnya.	4	15	11	9	1	132	3,30
Perilaku							3,32	

Berdasarkan pada Tabel 4.16 diperoleh hasil untuk indikator peraturan dasar berpakaian memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 21 orang dan karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang, indikator peraturan dasar bertingkah laku memiliki nilai rata-rata sebesar 3,30 serta terdapat karyawan yang menyatakan setuju paling banyak yaitu 15 orang dan karyawan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi perilaku dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,32 dimana angka tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.17
Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kerjasama

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
5	Dalam bekerja saya suka berinteraksi dengan yang lain baik itu rekan kerja, pimpinan perusahaan supaya dapat mempererat hubungan dan dapat menjalin kerjasama satu sama lain.	4	14	17	4	1	136	3,40
6	Dalam bekerja saya selalu membantu rekan kerja saya yang sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya saya suka ditolong oleh rekan kerja yang lain ketika saya sedang kesulitan dalam bekerja	5	10	19	5	1	133	3,33
Kerjasama							3,36	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan dari hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.17 diperoleh hasil untuk indikator komunikasi dengan rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,40 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 17 orang dan karyawan yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 14 orang, indikator saling tolong menolong memiliki nilai rata-rata sebesar 3,33 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 19 orang dan karyawan yang menyatakan setuju yaitu sebanyak 10 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi kerjasama dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.18
Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Tata Tertib

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
7	Dalam bekerja saya harus menaati peraturan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai SOP perusahaan yang mana terdapat kegiatan yang harus dilakukan dan kegiatan yang tidak boleh dilakukan dalam melakukan pekerjaannya	5	13	15	7	0	136	3,40
8	Saya diwajibkan untuk selalu menaati semua peraturan yang ada diperusahaan dan tidak boleh melanggar peraturan tersebut supaya tidak diberikan sanksi.	6	12	13	8	1	134	3,35
Tata Tertib							3,37	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan dari hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.18 diperoleh hasil untuk indikator prosedur yang di perbolehkan dan tidak di perbolehkan selama bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,40 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 15 orang, indikator sanksi terhadap pelanggar tata tertib memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 13 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi tata tertib dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,37 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40. Setelah disajikan berupa tanggapan karyawan dari 4 dimensi variabel disiplin kerja, selanjutnya guna memperoleh gambaran mengenai disiplin kerja secara menyeluruh, maka dilakukan rekapitulasi tanggapan karyawan atas 8 butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19

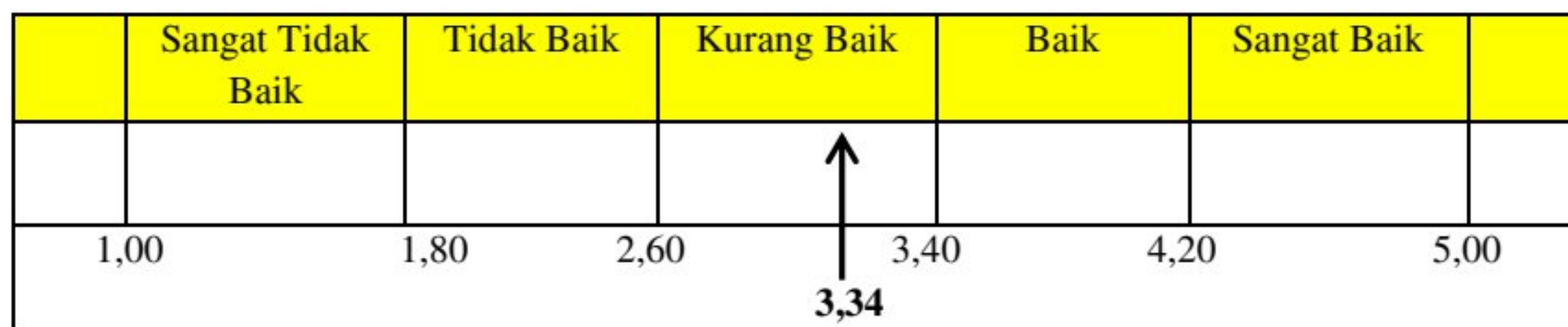
Rekapitulasi Hasil Tanggapan Karyawan Mengenai Disiplin Kerja

Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Waktu	Dalam bekerja saya harus bisa mengelola waktu sebaik mungkin dan harus melakukan absensi kehadiran terlebih dahulu baik itu absen masuk kerja, istirahat dan pulang kerja.	3	13	19	5	0	134	3,35
	Dalam bekerja saya harus mematuhi peraturan dan jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan tidak boleh melanggar ketentuan tersebut	4	13	13	8	2	129	3,23
Perilaku	Dalam bekerja saya harus mematuhi peraturan dalam menggunakan pakaian yang sopan supaya terlihat rapih dan demi kenyamanan bersama	3	12	21	4	0	134	3,35
	Dalam bekerja saya selalu menghormati dan menghargai rekan kerja dan pimpinan perusahaan dengan bertingkah laku baik dan tidak mencari masalah dengan yang lainnya.	4	15	11	9	1	132	3,30
Kerjasama	Dalam bekerja saya suka berinteraksi dengan yang lain baik itu rekan kerja, pimpinan perusahaan supaya dapat mempererat hubungan dan dapat menjalin kerjasama satu sama lain.	4	14	17	4	1	136	3,40
	Dalam bekerja saya selalu membantu rekan kerja saya yang sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya saya suka ditolong oleh rekan kerja yang lain ketika saya sedang kesulitan dalam bekerja	5	10	19	5	1	133	3,33

Tata Tertib	Dalam bekerja saya harus menaati peraturan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai SOP perusahaan yang mana terdapat kegiatan yang harus dilakukan dan kegiatan yang tidak boleh dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya	5	13	15	7	0	136	3,40
	Saya diwajibkan untuk selalu menaati semua peraturan yang ada diperusahaan dan tidak boleh melanggar peraturan tersebut supaya tidak diberikan sanksi.	6	12	13	8	1	134	3,35
Disiplin Kerja							1068	3,34

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.19 menunjukkan bahwa masih terdapat indikator yang nilai skornya masih rendah yaitu pada indikator peraturan jam kerja dengan skor 3,23 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum bisa mematuhi peraturan dan jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan masih terdapat karyawan yang melanggar ketentuan tersebut. Indikator peraturan dasar bertingkah laku dengan skor 3,30 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum bisa menghormati dan menghargai rekan kerja yang lainnya sehingga tidak mencerminkan bertingkah laku dengan baik terhadap rekan kerjanya maupun terhadap pimpinan perusahaannya. Indikator saling tolong menolong dengan skor 3,33 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang memiliki kerja sama dan hubungan baik dengan rekan kerjanya dan masih terbukti bahwa karyawan lebih fokus terhadap pekerjaannya masing-masing dan kurang membantu ketika terdapat rekan kerjanya yang kesusahan dan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.



Gambar 4.3 Garis Kontinum Disiplin Kerja

Berdasarkan pada Gambar 4.3 garis kontinum pada variabel disiplin kerja yang dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor total untuk variabel disiplin kerja yaitu sebesar 3,34 yang berada pada kategori masih kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang berada di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dapat dikatakan masih kurang baik karena masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih rendah dan bermasalah sehingga pihak perusahaan harus meninjau ulang dan mengevaluasi untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

4.1.4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 dimensi yaitu dimensi kualitas kerja memiliki 2 indikator, dimensi kuantitas kerja memiliki 2 indikator, dimensi inisiatif memiliki 2 indikator, dimensi tanggung jawab memiliki 2 indikator dan dimensi kerjasama memiliki 2 indikator, kemudian dimensi tersebut dioperasionalisasikan dan diukur menggunakan 10 pernyataan atau indikator. Berikut ini merupakan distribusi hasil jawaban responden yang diajukan kepada 40 karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Ainna Putri Senjaya.

Tabel 4.20**Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kualitas Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Saya selalu bekerja dengan fokus dan tekun supaya pekerjaan saya berkualitas dengan memperoleh hasil yang maksimal.	4	12	18	6	0	134	3,35
2	Dalam bekerja saya selalu memberikan kontribusi yang positif untuk dapat mencapai prestasi yang bagus dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan	3	12	18	6	1	130	3,25
Kualitas Kerja							3,30	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan dari hasil tanggapan karyawan pada Tabel 4.20 diperoleh hasil untuk indikator kemampuan bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 18 orang, indikator pencapaian karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,25 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 18 orang, sehingga dari kedua indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi kualitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,30 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.21**Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kuantitas Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
3	Saya siap bertanggungjawab apabila dalam menjalankan pekerjaan terdapat kesalahan atau kerusakan yang diakibatkan oleh kelalaian saya.	4	14	16	5	1	135	3,38

4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mampu bekerja dengan cepat dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.	3	14	16	7	0	133	3,33
Kuantitas kerja								3,35

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.21 diperoleh hasil untuk indikator pekerjaan yang dihasilkan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,38 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 16 orang, indikator waktu pekerjaan yang diperoleh selama bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,33 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 16 orang, sehingga indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik dan masih rendah karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.22

Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Inisiatif

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa harus menunggu terlebih dahulu perintah dari pimpinan perusahaan.	4	15	16	5	0	138	3,45
6	Dalam menyelesaikan masalah yang berada di perusahaan saya berinisiatif sendiri untuk membantu mencari solusi dalam menangani masalah tersebut	3	13	16	8	0	131	3,28
Inisiatif							3,36	

Sumber : Hasil pengolahan data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.22 diperoleh hasil untuk indikator mengantisipasi dan memahami masalah yang akan terjadi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,45 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 16 orang, indikator mencari solusi dari masalah yang terjadi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,28 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 16 orang, sehingga indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi inisiatif memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.23

Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Tanggungjawab

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
7	Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk memberikan semua kemampuan yang saya miliki supaya mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan	4	13	18	4	1	135	3,38
8	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan dan saya selalu bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.	2	13	17	7	1	128	3,20
Tanggungjawab							3,29	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.23 diperoleh hasil untuk indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,38 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 18 orang, indikator bertanggung jawab apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal memiliki nilai rata-rata sebesar 3,20 serta terdapat karyawan yang

menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 17 orang, sehingga indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi tanggungjawab memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,29 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40.

Tabel 4.24
Tanggapan Karyawan Mengenai Dimensi Kerjasama

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
9	Saya selalu mendengarkan pendapat orang lain dan selalu mengutamakan kerjasama supaya dapat mempermudah dalam melakukan tugas bersama	4	10	22	4	0	134	3,35
10	Saya sangat senang untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja supaya bisa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	4	14	15	7	1	131	3,28
Kerjasama							3,31	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.24 diperoleh hasil untuk indikator menghargai pendapat rekan tim memiliki nilai rata-rata sebesar 3,35 serta terdapat karyawan yang mayoritas menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 22 orang, indikator membantu teman satu tim memiliki nilai rata-rata sebesar 3,28 serta terdapat karyawan yang menyatakan kurang setuju paling banyak yaitu 15 orang, sehingga indikator tersebut dapat diketahui bahwa untuk dimensi kerjasama memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 dimana angka atau nilai tersebut berada pada kategori kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40. Selanjutnya dilakukan hasil rekapitulasi tanggapan karyawan atas 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.25

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan

Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kualitas Kerja	Saya selalu bekerja dengan fokus dan tekun supaya pekerjaan saya dapat berkualitas dengan memperoleh hasil yang maksimal.	4	12	18	6	0	134	3,35
	Dalam bekerja saya selalu memberikan kontribusi yang positif untuk dapat mencapai prestasi yang bagus dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya	3	12	18	6	1	130	3,25
Kuantitas Kerja	Saya siap bertanggungjawab apabila dalam menjalankan pekerjaan terdapat kesalahan atau kerusakan yang diakibatkan oleh kelalaian saya.	4	14	16	5	1	135	3,38
	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mampu bekerja dengan cepat dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.	3	14	16	7	0	133	3,33
Inisiatif	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa harus menunggu terlebih dahulu perintah dari pimpinan perusahaan.	4	15	16	5	0	138	3,45
	Dalam menyelesaikan masalah yang berada di perusahaan saya berinisiatif sendiri untuk membantu mencari solusi dalam menangani masalah tersebut	3	13	16	8	0	131	3,28
Tanggungjawab	Dalam bekerja saya selalu berusaha untuk memberikan semua kemampuan yang saya miliki supaya mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan	4	13	18	4	1	135	3,38
	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan dan saya selalu bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.	2	13	17	7	1	128	3,20

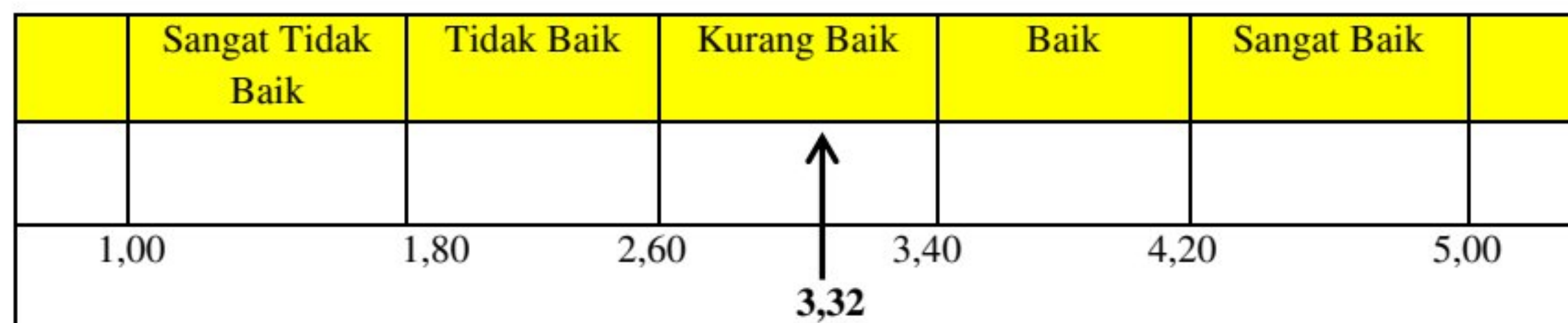
Lanjutan Tabel 4.25

Dimensi	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kerjasama	Saya selalu mendengarkan pendapat orang lain dan selalu mengutamakan kerjasama supaya dapat mempermudah dalam melakukan tugas bersama	4	10	22	4	0	134	3,35
	Saya sangat senang untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja supaya bisa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.	4	14	15	7	1	131	3,28
Kinerja Karyawan							1329	3,32

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.25 menunjukkan bahwa masih terdapat indikator yang nilai skornya masih rendah yaitu pada indikator pencapaian karyawan dengan skor 3,25 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum memiliki pencapaian atau prestasi yang bagus di perusahaan sehingga karyawan dapat dikatakan masih belum mengalami kenaikan jabatan karena masih kurang dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Indikator mencari solusi dari masalah yang terjadi dengan skor 3,28 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang aktif dalam memberikan saran dan solusi dalam menangani permasalahan yang terjadi di perusahaan. Indikator bertanggungjawab apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dengan skor 3,20 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang menguasai kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukannya karena masih terdapat kekurangan sehingga mendapatkan hasil yang kurang optimal. Indikator membantu teman satu tim dengan skor 3,28 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga kerjasama tim dapat

dikatakan masih kurang baik, yang mana karyawan lebih terfokus terhadap kemampuan individunya dibandingkan dengan kerjasama tim yang dapat membantu dirinya dalam melakukan pekerjaan supaya menjadi lebih mudah untuk dikerjakan bersama.



Gambar 4.4 Garis Kontinum Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Gambar 4.4 garis kontinum pada variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor total untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 3,32 yang berada pada kategori masih kurang baik karena berada pada interval 2,60-3,40, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang berada di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang dapat dikatakan masih kurang baik karena masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih rendah dan bermasalah sehingga pihak perusahaan harus mengevaluasi untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya

4.1.5 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif dilakukan supaya dapat mengetahui pengaruh dari variabel bebas yaitu kualitas kerja, disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya. Hasil analisis verifikatif pada bagian ini diuraikan yang terdiri 3 bentuk analisis, yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda dan analisis koefisien determinasi.

Tabel 4.26
Data Hasil MSI Untuk Analisis Regresi

No Responden	Input Regresi (Rata-rata)		
	X1	X2	Y
1	2,06193170	2,64059826	2,29652199
2	3,58162077	2,94085956	2,81358091
3	2,31101000	2,37064641	2,28193614
4	4,01422486	4,49858101	4,11944619
5	2,05538598	2,37064641	2,39946218
6	2,83314199	3,14233095	2,91510486
7	1,96515419	2,71731912	2,27063372
8	2,05735289	2,34839883	2,28394584
9	1,93762735	2,09424171	2,18946707
10	2,81603795	3,15009848	3,27081663
11	4,12376241	4,62691554	4,00707701
12	3,34764591	3,31537240	3,01918322
13	2,08076822	2,10413855	2,06821842
14	3,08863330	3,34195906	2,81175108
15	2,08115497	2,28456851	2,06675094
16	3,20623291	3,07537512	3,03266791
17	2,05947714	1,70689558	2,06197309
18	1,00000000	1,26566394	1,19244296
19	3,07307813	3,45605739	3,15195863
20	3,07848907	2,92669404	2,92194230
21	3,08928531	3,33698931	2,91692874
22	2,42937160	2,54308077	2,58502204
23	2,32260172	2,16547016	2,40220732
24	2,95075275	2,60978339	2,84161079
25	2,42594415	2,36575525	3,03011424
26	3,85778072	4,06664824	3,90894962
27	4,43280961	4,21989508	3,45001898
28	3,22055047	3,32283697	3,25950195
29	2,94523946	2,77714224	3,26487292
30	2,95255452	3,35236751	3,56401044
31	3,21267822	3,30616166	3,47226963
32	3,10897852	3,48214210	3,04295435
33	3,88766524	3,97025038	4,21180604
34	3,45767986	4,23804724	3,89878424
35	2,95512329	3,03234659	2,91451926
36	3,44100247	3,22647558	3,02322757
37	4,13160566	3,71300023	4,00693247
38	2,98498576	3,30655578	2,82175917
39	3,12051797	2,93469013	3,02647150
40	3,60117063	3,09668604	3,25527173

Sumber : Hasil Data Olah Peneliti (2023)

4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah alat ukur statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS 25 for windows*, diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.27
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,178	1,789		3,453	0,001			
	Kualitas Kerja	0,481	0,146	0,450	3,297	0,002	0,904	0,407	0,198
	Disiplin Kerja	0,531	0,144	0,505	3,697	0,001	0,909	0,459	0,223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 25 (2023)

Melalui nilai *unstandardized coefficients* (B) yang terdapat pada Tabel 4.25 maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,178 + 0,481 X_1 + 0,531 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan berikut maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta dari variabel kinerja karyawan (Y) menghasikan nilai sebesar 6,178 yang menyatakan bahwa jika variabel kualitas kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) sama dengan nol atau konstan maka kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 6,178.

2. Kualitas kerja (X_1) memiliki koefisien regresi linier berganda positif sebesar 0,481, hal ini dapat diartikan apabila nilai kualitas kerja meningkat sebesar satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,481. Jadi apabila kualitas kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Disiplin kerja (X_2) memiliki koefisien regresi linier berganda positif sebesar 0,531, hal ini dapat diartikan apabila nilai disiplin kerja meningkat sebesar satuan dengan asumsi variabel kualitas kerja tetap, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,531. Jadi apabila disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.1.5.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi berganda yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.28
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.859	2.30097
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kerja				

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa nilai korelasi (R) secara simultan yang diperoleh antara kualitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,931. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan terikat searah, jadi apabila variabel kualitas kerja dan disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Data ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kualitas kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya.

Tabel 4.29

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkatan Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,500-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018:134)

Berdasarkan pada tabel 4.29 mengenai taksiran besarnya koefisien korelasi diketahui bahwa nilai (koefisien korelasi) sebesar 0,931 berada di antara 0,800 - 0,999 dengan kata lain bahwa variabel kualitas kerja dan disiplin kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

4.1.5.3 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel kualitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ainna Putri Senjaya. Berikut nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil pengolahan data SPSS sebagai berikut.

Tabel 4.30
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.859	2.30097
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kerja				

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.30 menunjukkan bahwa secara simultan besarnya pengaruh kualitas kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Ainna Putri Senjaya, memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,882, berikut hasil perhitungan dari analisis korelasi secara simultan.

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,931^2 \times 100\% \\
 &= 0,866 \times 100\% \\
 &= 86,6\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan analisis koefisien determinasi secara simultan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh antara kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 86,6%, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.5.4 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan dari masing-masing variabel bebas yaitu

kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Koefisien determinasi parsial dapat menunjukkan variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi variabel terikat. Analisis koefisien determinasi dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order* dengan menggunakan perhitungan SPSS 25 yang memperoleh nilai *standardized coefficient beta* dan *correlation zero order*.

Tabel 4.31
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,178	1,789		3,453	0,001			
	Kualitas Kerja	0,481	0,146	0,450	3,297	0,002	0,904	0,407	0,198
	Disiplin Kerja	0,531	0,144	0,505	3,697	0,001	0,909	0,459	0,223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.31 data tersebut yang menunjukkan perhitungan koefisien determinasi secara parsial. Berikut hasil perhitungan perkalian antara *standardized coefficient beta* dengan *correlations zero order*, yaitu :

$$KD = B \times \text{Zero} \times 100\%$$

1. Besarnya pengaruh kualitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $0,450 \times 0,904 = 40,7\%$
2. Besarnya pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar $0,505 \times 0,909 = 45,9\%$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi secara parsial yang menghasilkan bahwa besarnya pengaruh kualitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 40,7% lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 45,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Pada bagian hasil uji hipotesis ini akan menjelaskan mengenai hipotesis untuk mencari nilai signifikansi dari pengaruh variabel bebas yaitu kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan baik secara simultan (Uji f) maupun secara parsial (Uji t).

4.1.6.1 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan dapat diketahui dengan uji f yang dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu kualitas kerja dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian hipotesis :

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kualitas kerja (X_1) variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Jumlah responden (n) yaitu sebanyak 40 dan jumlah variabel *independent* (k) adalah 2, sehingga dapat diketahui *degree of freedom* untuk pembilang yaitu $df_1 = 2$, dan *degree of freedom* untuk penyebut yaitu $df_2 = n - k - 1$

$(40-2-1) = 37$. Sehingga diperoleh F_{tabel} adalah sebesar 3,252. Dari hasil perhitungan menggunakan bantuan software SPSS *Statistics 25*, diperoleh output ANOVA untuk mendapatkan nilai F_{hitung} sebagai berikut :

Tabel 4.32
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265,081	2	632,540	119,472	.000 ^b
	Residual	195,894	37	5,294		
	Total	1460,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.32 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan uji F_{hitung} sebesar 119,472 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $119,472 > 3,252$ dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kekeliruan 0,05 sehingga diputuskan menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal tersebut dapat diartikan bahwa kualitas kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

4.1.6.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} , maka dilakukan uji hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel kualitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan variabel kualitas kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk melihat t_{tabel} dalam pengujian hipotesis pada model regresi, diperlukan dalam menentukan derajat bebas atau *degree of freedom* dan hal ini ditentukan dengan menggunakan rumus : $df = n$ (jumlah responden) - k (jumlah variabel *independent*), sehingga dapat diperoleh $(40-2) = 38$ dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Berikut ini merupakan perhitungan dalam pengujian uji hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPSS *Statistics* 25, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.33
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,178	1,789		3,453	0,001			
	Kualitas Kerja	0,481	0,146	0,450	3,297	0,002	0,904	0,407	0,198
	Disiplin Kerja	0,531	0,144	0,505	3,697	0,001	0,909	0,459	0,223

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.33 yang menunjukkan bahwa kualitas kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,297 dengan signifikansi 0,002. Jadi dapat diartikan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $3,297 > 1,686$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan begitu kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Berdasarkan pada tabel 4.31 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,697 dengan signifikansi 0,001. Jadi dapat diartikan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar $3,697 > 1,686$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan begitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

4.2 Pembahasan

Pada pembahasan hasil penelitian ini bersumber dari data kuesioner dan pengujian hasil pengolahan analisis statistik yang telah diuraikan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Ainna Putri Senjaya maka didapatkan hasil ketepatan atau validasi dari semua pernyataan sesuai dengan teori yang digunakan yaitu apabila koefisien korelasinya lebih besar dari 0,300 maka dapat dinyatakan valid, akan tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,300 dinyatakan tidak valid. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 responden.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang, yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa di PT. Ainna Putri Senjaya cenderung lebih membutuhkan tenaga kerja laki-laki dibandingkan dengan perempuan, karena laki-laki mampu bekerja dengan keras dengan memberikan tenaga lebih sehingga dapat membuat pekerjaan lebih cepat diselesaikan.

Karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya yaitu berusia 41-45 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 40%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perusahaan lebih membutuhkan karyawan yang berpengalaman antara 41-45 tahun, karena karyawan masih bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik, masih memiliki tenaga dan mental yang kuat serta masih bisa belajar hal baru dan mencari pengalaman yang lebih untuk kedepannya.

4.2.1 Pembahasan Analisis Deskriptif

Berdasarkan dari pembahasan analisis deskriptif yang dilakukan dengan hasil penyebaran kuesioner dengan berbagai pihak yang terkait dan penganalisaan terhadap jawaban responden serta keterkaitannya dengan fenomena yang terjadi dilapangan maka perlu adanya pembahasan analisis deskriptif. Pembahasan analisis deskriptif digunakan untuk menjawab rumusan masalah tentang bagaimana kualitas kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang.

4.2.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kualitas Kerja pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabuten Subang

Berdasarkan dari perhitungan hasil rekapitulasi dari hasil tanggapan karyawan mengenai kualitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu dimensi potensi diri memiliki 2 indikator, dimensi hasil kerja optimal memiliki 2 indikator, dimensi proses kerja memiliki 2 indikator dan dimensi antusiasme memiliki 2 indikator, kemudian dimensi tersebut dioperasionalisasikan dan diukur menggunakan 8 item pernyataan atau indikator. masih terdapat indikator yang memiliki nilai dibawah rata-rata.

Indikator yang nilai skornya masih dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan dengan skor 3,25 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum mampu menghadapi masalahnya sendiri dan mencari solusi dalam menangani masalah tersebut tanpa harus melibatkan yang lain, indikator tidak menunda-nunda pekerjaan dengan skor 3,25 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum mampu bekerja dengan cepat dengan tidak menunda-nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut menjadi menumpuk dan indikator semangat dalam bekerja dengan skor 3,30 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum memiliki rasa semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya yang mana masih terdapat karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja.

Indikator yang nilainya sudah baik atau nilainya sudah diatas skor rata-rata dapat dilihat pada indikator kemampuan dan keahlian dalam bekerja dengan skor 3,53 yang artinya bahwa karyawan sudah sepenuhnya memahami terhadap tugas

dan tanggungjawabnya dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Indikator mengerjakan pekerjaan dengan serius dengan skor 3,40 yang artinya bahwa karyawan sudah sepenuhnya mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

4.2.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja pada PT. Ainna Putri Senjaya Kabupaten Subang

Berdasarkan dari perhitungan hasil rekapitulasi dari hasil tanggapan karyawan mengenai disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 dimensi yaitu dimensi waktu memiliki 2 indikator, dimensi perilaku memiliki 2 indikator, dimensi kerjasama memiliki 2 indikator dan dimensi tata tertib memiliki 2 indikator, kemudian dimensi tersebut dioperasionalisasikan dan diukur menggunakan 8 item pernyataan atau indikator.

Indikator yang nilai skornya masih dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator peraturan jam kerja dengan skor 3,23 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum bisa mematuhi peraturan dan jadwal kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan masih terdapat karyawan yang melanggar ketentuan tersebut. Indikator peraturan dasar bertingkah laku dengan skor 3,30 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum bisa menghormati dan menghargai rekan kerja yang lainnya sehingga tidak mencerminkan bertingkah laku dengan baik terhadap rekan kerjanya maupun terhadap pimpinan perusahaannya. Indikator saling tolong menolong dengan skor 3,33 yang dapat diartikan bahwa karyawan

masih kurang memiliki kerja sama dan hubungan baik dengan rekan kerjanya dan masih terbukti bahwa karyawan lebih fokus terhadap pekerjaannya masing-masing dan kurang membantu ketika terdapat rekan kerjanya yang kesusahan dan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya.

Indikator yang nilainya sudah baik atau nilainya sudah diatas skor rata-rata dapat dilihat pada indikator komunikasi dengan rekan kerja dengan skor 3,40 yang artinya bahwa karyawan sudah sepenuhnya dapat berinteraksi dengan yang lain baik itu rekan kerja, pimpinan perusahaan supaya dapat mempererat hubungan dan dapat menjalin kerjasama satu sama lain. Indikator prosedur yang di perbolehkan dan tidak di perbolehkan selama bekerja dengan skor 3,40 yang artinya bahwa karyawan sudah sepenuhnya menaati peraturan dalam melakukan pekerjaan yang sesuai SOP perusahaan yang mana terdapat kegiatan yang harus dilakukan dan kegiatan yang tidak boleh dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.2.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan pada PT. Ainna Putri

Senjaya Kabupaten Subang

Berdasarkan dari perhitungan hasil rekapitulasi dari hasil tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 dimensi yaitu dimensi kualitas kerja memiliki 2 indikator, dimensi kuantitas kerja memiliki 2 indikator, dimensi inisiatif memiliki 2 indikator, dimensi tanggung jawab memiliki 2 indikator dan dimensi kerjasama memiliki 2 indikator, kemudian dimensi tersebut dioperasionalisasikan dan diukur menggunakan 10 item pernyataan atau indikator.

Indikator yang nilai skornya masih dibawah nilai rata-rata yaitu pada indikator pencapaian karyawan dengan skor 3,25 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih belum memiliki pencapaian atau prestasi yang bagus di perusahaan sehingga karyawan dapat dikatakan masih belum mengalami kenaikan jabatan karena masih kurang dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan. Indikator mencari solusi dari masalah yang terjadi dengan skor 3,28 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang aktif dalam memberikan saran dan solusi dalam menangani permasalahan yang terjadi di perusahaan. Indikator bertanggungjawab apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dengan skor 3,20 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang menguasai kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukannya karena masih terdapat kekurangan sehingga mendapatkan hasil yang kurang optimal. Indikator membantu teman satu tim dengan skor 3,28 yang dapat diartikan bahwa karyawan masih kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya sehingga kerjasama tim dapat dikatakan masih kurang baik, yang mana karyawan lebih terfokus terhadap kemampuan individunya dibandingkan dengan kerjasama tim yang dapat membantu dirinya dalam melakukan pekerjaan supaya menjadi lebih mudah untuk dikerjakan bersama.

Indikator yang nilainya sudah baik atau nilainya sudah diatas skor rata-rata dapat dilihat pada indikator pekerjaan yang dihasilkan dengan skor 3,38 yang dapat diartikan bahwa karyawan sudah sepenuhnya bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan ketika terdapat kesalahan atau kerusakan yang diakibatkan oleh kelalaiannya. Indikator mengantisipasi dan memahami masalah yang akan

terjadi dengan skor 3,45 yang dapat diartikan bahwa karyawan sudah sepenuhnya berinisiatif sendiri dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya tanpa harus menunggu terlebih dahulu perintah dari pimpinan perusahaan. Indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan dengan skor 3,38 yang dapat diartikan bahwa karyawan sudah sepenuhnya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki supaya mendapatkan hasil yang diharapkan perusahaan.

4.2.2 Pembahasan Analisis Verifikatif

Pembahasan analisis verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah tentang seberapa besar pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ainna Putri Senjaya. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya memiliki pendidikan terakhir paling banyak yaitu SMA/SMK sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 57,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja untuk membantu pada bagian produksi, sehingga perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK supaya karyawan tersebut mampu untuk dibimbing dengan baik oleh pimpinan perusahaan.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja atau pengalaman, dapat diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya yang memiliki masa kerja paling lama yaitu pada masa bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 87,5%, baik itu pengalaman diluar perusahaan ataupun karyawan yang sudah lama bekerja di PT. Ainna Putri Senjaya. Pihak perusahaan lebih memilih karyawan yang sudah matang dengan

memiliki pengalaman yang lebih dengan tujuan supaya karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik tanpa harus diberikan bimbingan lebih yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan.

4.2.2.1 Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Ainna Putri Senjaya

Kualitas kerja adalah faktor yang sangat penting karena jika kualitas pekerja tidak optimal, maka perusahaan tidak akan mencapai hasil maksimal, karena yang menciptakan perusahaan baik dan sukses itu dari kualitas kerja karyawannya tersebut. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila didalam organisasi terdapat bentuk penghargaan dari atasan untuk bawahannya. Hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya dengan memberikan pengaruh sebesar 40,7% terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi bertanda positif mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kerja maka akan membuat kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya akan semakin baik.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Arlian Wijaksono, Vitalaya Hubeis, Imam Teguh Saptono (2017) yang mengangkat judul penelitian Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Bank Bni Syariah Cabang Bogor dan menunjukkan hasil variabel – variabel yang digunakan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan laki – laki dan perempuan yaitu pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, dan pengalaman kerja sangat berpengaruh. Penelitian

lainnya yaitu oleh Adrian Hefni (2022) kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Kualitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDMD Kota Jambi.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai kualitas kinerja karyawan, karena apabila seorang karyawan memiliki kualitas yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Ainna Putri Senjaya

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan supaya terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Elsa Adha Pratiwi (2018) kesimpulan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Kirana Valennia, Atik Atikah, Fitri Nur Azijah (2021) kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain di yakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai kedisiplinan terhadap karyawan, hendaknya pihak perusahaan lebih tegas dalam membimbing karyawannya untuk mendorong karyawan tersebut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

4.2.2.3 Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ainna Putri Senjaya

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi yang diperoleh nilai koefisien sebesar 0,931 yang termasuk ke dalam hubungan kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 86,6% sedangkan sisanya 13,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

Diantara kedua variabel bebas diketahui bahwa kualitas kerja mempengaruhi sebesar 40,7% dan disiplin kerja mempengaruhi sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut maka kualitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan sebesar 86,6%. Pada penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kualitas kerja karyawan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sama halnya dengan kualitas kerja karyawan semakin tinggi maka

dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan menurut M Pahlan Mujari (2022) hasilnya menyatakan bahwa kualitas dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Melia Excalsa (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komunikasi dalam organisasi. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel komunikasi dan discipline kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya jurnal yang mendukung dikemukakan oleh Agustina Mogi (2020) dengan jurnal berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Letari Sentosa Jakarta Pusat menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Ainna Putri Senjaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya dapat dikatakan masih kurang baik, yang ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata skornya sebesar 3,35, dan masih terdapat banyak hal yang harus diperbaiki yang dapat dilihat pada indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu indikator karyawan belum sepenuhnya memiliki kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan dengan skor 3,25, indikator karyawan belum sepenuhnya mampu untuk tidak menunda-nunda pekerjaan dengan skor 3,25 dan indikator karyawan belum sepenuhnya semangat dalam bekerja dengan skor 3,30.
2. Disiplin kerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya dapat dikatakan masih kurang baik, yang ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata skornya sebesar 3,34, dan masih terdapat banyak hal yang harus diperbaiki yang dapat dilihat pada indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu indikator karyawan belum sepenuhnya disiplin terhadap peraturan jam kerja dengan skor 3,23, indikator karyawan belum sepenuhnya disiplin terhadap peraturan dasar bertingkah laku dengan skor 3,30, dan indikator karyawan belum sepenuhnya memiliki sikap saling tolong menolong terhadap rekan kerja dengan skor 3,33.

3. Kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya dapat dikatakan masih kurang baik, yang ditunjukkan dengan hasil nilai rata-rata skornya sebesar 3,32, dan masih terdapat banyak hal yang harus diperbaiki yang dapat dilihat pada indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu indikator karyawan belum sepenuhnya mampu untuk mendapatkan pencapaian dalam pekerjaannya dengan skor 3,25, indikator karyawan belum sepenuhnya mampu untuk mencari solusi dari masalah yang terjadi di perusahaan dengan skor 3,28, indikator karyawan belum sepenuhnya mampu bertanggungjawab apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal dengan skor 3,20 dan indikator karyawan belum sepenuhnya mampu membantu teman satu tim dalam melakukan pekerjaannya dengan skor 3,28.
4. Besarnya pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan yaitu sebesar 86,6%, secara parsial besarnya pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 40,7% dimana semakin baik kualitas kerja yang dimiliki karyawan maka akan membuat kinerja karyawan di PT. Ainna Putri Senjaya akan semakin baik, kemudian secara parsial besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 45,9%, dimana semakin memadai kedisiplinan karyawan maka akan membuat kinerja karyawan PT. Ainna Putri Senjaya akan semakin baik. Berdasarkan pembahasan tersebut disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan mengenai penelitian tentang pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Subang, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi beberapa pihak, khususnya bagi pihak PT. Ainna Putri Senjaya Subang. Adapun beberapa saran yaitu :

1. Saran terhadap kualitas kerja pada PT. Ainna Putri Senjaya Subang yaitu :

Indikator kekuatan dalam menghadapi masalah pekerjaan, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan yang lebih supaya dapat mengasah kemampuan karyawannya menjadi lebih berkembang. Indikator tidak menunda-nunda pekerjaan, sebaiknya karyawan harus lebih meingkatkan lagi kualitas kinerjanya dalam menjalankan pekerjaan dan karyawan harus bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan perusahaan. Indikator semangat dalam bekerja, seharusnya karyawan harus lebih semangat lagi dalam bekerja, karena apabila karyawan mampu memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan mendapatkan jenjang karir yang lebih jelas.

2. Saran terhadap disiplin kerja pada PT. Ainna Putri Senjaya Subang yaitu :

Indikator disiplin terhadap peraturan jam kerja, sebaiknya perusahaan harus lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi dan hukuman terhadap karyawan yang sering telat masuk kerja dan tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Indikator peraturan dasar bertingkah laku, sebaiknya karyawan harus lebih disiplin lagi dalam berperilaku baik terhadap

sesama karyawan supaya karyawan memiliki hubungan yang baik dan tidak ada masalah dengan yang lainnya. Indikator tolong menolong terhadap rekan kerja, sebaiknya karyawan harus lebih sadar diri untuk dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya, karyawan harus bersedia untuk menolong rekan kerjanya yang lagi kesusahan supaya karyawan yang lainpun akan melakukan hal yang sama, dengan begitu dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih cepat.

3. Saran terhadap kinerja karyawan pada PT. Ainna Putri Senjaya Subang yaitu :
Indikator pencapaian dalam pekerjaannya, seharusnya karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja dengan memberikan hasil kerja yang optimal terhadap perusahaan supaya karyawan tersebut mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam pekerjaannya. Indikator mencari solusi dari masalah yang terjadi, sebaiknya karyawan harus lebih aktif lagi dalam bekerja dengan memberikan masukan, saran dan solusi ketika perusahaan sedang mengalami permasalahan, dengan begitu karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam menangani permasalahan yang sedang terjadi. Indikator bertanggung jawab apabila pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal, sebaiknya karyawan harus teliti dalam bekerja bisa dengan mengecek kembali apakah terdapat kekurangan atau kesalahan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Indikator membantu teman satu tim, sebaiknya karyawan harus lebih akrab lagi dengan rekan kerjanya, dimulai dari banyak interaksi dan komunikasi supaya karyawan memiliki hubungan yang baik dan bisa saling membantu dalam menyelesaikan tugas bersama.

4. Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang menunjukkan bahwa pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat, oleh karena itu kualitas kerja dan disiplin kerja harus lebih diperhatikan lagi oleh manajemen PT. Ainna Putri Senjaya khususnya pada variabel disiplin kerja terhadap karyawan, dimana variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kualitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat juga terhadap kinerja karyawannya pada PT. Ainna Putri Senjaya.


DAFTAR PUSTAKA

- Adrian, H. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Menkeu) Vol 11 No 2*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Arlan, W., Aida, V. H., & Imam, T. S. (2017). Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Bank Bni Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen Vol 3 No 2*.
- Eka, R. N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Cemerlang Sentosa. *Jurnal Manajemen Bisnis Vol 5 No 1*.
- Eko, P., & Catur, W. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Kaladawa Kecamatan Talang Kabupaten Tegal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 3 No 2*.
- Elsa, A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Leuwitex. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 4 No 1*.
- Erni, & Kurniawan. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Ery, T., & Puspa, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bintang jaya textile industry. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 9 No 7*.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.

- Imam, P., & Yunita, F. W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akutansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol 1 No 1*.
- Kirana, V., Atik, A., & Fitri, N. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen Vol 6 No 2*.
- Mangkunegara, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melinda, S. R., Ivonne, S., & Victor, L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Kualitas Kerja Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Btpn Tbk Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA Vol 5 No 2*.
- Pahlan, M., & Mujari. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat. *Jurnal Ilmiah Ekonomika Vol 15 No 1*.
- Parmin. (2014). Pengaruh Kualitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi. *Jurnal Fokus Bisnis Vol 13 No 2*.
- Sinambela, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimejo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan kesembilan ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siti, L. N. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *Jurnal Ecobisma Vol 7 No 2*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian dan Bisnis*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Sembilan ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Wahyu, A. M., Mattalatta, & Hendra, G. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pada Pegawai Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen Vol 2 No 3*.
- Wau, Samalua, W., & Ferdinand, T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol 4 No 2*.
- Yusuf, W. S., & Sri, W. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Vol 5 No 4*.

Lampiran 1 SK Pembimbing



UNIVERSITAS PASUNDAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI : EKONOMI PEMBANGUNAN (TERAKREDITASI A) MANAJEMEN (TERAKREDITASI A) AKUNTANSI (TERAKREDITASI A)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN

Nomor : 065/Unpas-FEB.D/MJ/Q/V/2023

Tentang

Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji Penelitian (Skripsi) Periode 23 Mei 2023 s/d 23 November 2023

Mengingat :

- : Bahwa untuk meningkatkan mutu penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan, maka diperlukan pembimbing, pembimbing pendamping dan penelaah/penguji yang ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- : 1. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- : 2. Permendikbud Pasal 109 tahun 2013, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Jarak Jauh.
- : 3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
- : 4. Peraturan Presiden no 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)
- : 5. Surat Keputusan Yayasan Pendidikan Tinggi Pasundan Nomor 447/YPTP/SK/A/2012 Tanggal 28 Desember 2012 tentang Statuta Universitas Pasundan.
- : 6. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor: 138/BAN-PT/Ak-PPJ/S/I/2021 tanggal 5 Januari 2021, No.1545/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2016 tanggal 11 agustus 2016 dan No.7144/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/XI/2020 tanggal 10 November 2020 tentang Hasil dan Peringkat Akreditasi Program Studi Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, untuk Program Sarjana di Perguruan Tinggi.
- : 7. Surat Keputusan Rektor No: 12/Unpas.R/SK/C/I/2016 tentang pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan.
- : 8. Surat Keputusan Rektor Nomor: 106/Unpas.R/SK/C/VIII/2016 tentang Pemberhentian dengan hormat karena meninggal dunia ketua program studi dan pengangkatan Pejabat Antar Waktu Ketua Program Studi Akuntansi FE Unpas.
- : 9. Surat Keputusan Rektor Unpas No: 160/Unpas.R/SK/Q/2016 tentang perubahan nomenklatur FE menjadi FEB.
- : 10. Surat Keputusan Rektor Universitas Pasundan Nomor: 205/Unpas.R/SK/ C/XII/2018, tentang Pengangkatan para Dekan periode 2018-2022 di lingkungan Universitas Pasundan.
- : 11. Surat Keputusan Rektor Nomor: 33/Unpas.R/SK/III/2019 tentang Pemberhentian dan Pengangkatan Para Wakil Dekan Fakultas Masa Bakti 2019 – 2023 di Lingkungan universitas Pasundan
- : 12. Surat Keputusan Rektor No: 14 /Unpas.R/SK/C/I/2020 tentang Pemberhentian dan pengangkatan Ketua dan sekretaris program studi di lingkungan Universitas Pasundan periode 2020-2024.

Memperhatikan : Hasil rapat Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis unpas Pada hari Selasa, tanggal 25 Mei 2021.

Memutuskan

Menetapkan

Pertama : Terhitung sejak tanggal ditetapkan Surat Keputusan ini, mengangkat Pembimbing, Pembimbing Pendamping dan Penelaah/Penguji Penelitian (Skripsi) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Program Studi Manajemen (terlampir)

Kedua : Periode bimbingan dari mahasiswa tersebut adalah **23 Mei 2023 s/d 23 November 2023**


Ketiga : Periode perpanjangan bimbingan skripsi dapat dilakukan melalui 2 tahapan yaitu: perpanjangan tahap pertama selama 3 bulan dan perpanjangan tahap ke 2 adalah selama 3 bulan

Keempat : Dosen pembimbing dalam kurun waktu perpanjangan dapat digantikan dengan Pembimbing yang baru atau pembimbing yang sama.




Kelima : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan diadakan perbaikan

Ditetapkan : di Bandung.

Pada Tanggal : 23 Mei 2023



Dr. H. Alang Hermawan SE., MSIE., Ak.
NIPY : 151 100 58

JL. TAMANSARI No. 6 - 8 BANDUNG 40116 TELP. 022-4233646 ; 4208363 FAX. 022-4208363

e-mail : fekon@unpas.ac.id

Lampiran 1 SK Pembimbing

Lampiran: 1

SURAT KEPUTUSAN DEKAN
Nomor : 065/Unpas-FEB.D/MJ/Q/V/2023
Tentang

**Pembimbing, Pembimbing Pendamping, dan Penelaah/Penguji
Penelitian (Skripsi) Periode 23 Mei 2023 s/d 23 November 2023**

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. Hj. Popo Suryana, SE., M.Si.	1.	Lisna Wulansari 184010244 Mj. Pemasaran		Pengaruh Kualitas Produk, Pelayanan, dan Persepsi Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kolaseu Koffie
	2.	Mailani Iestari 194010084 Mj. Pemasaran		PENGARUH KUALITAS PRODUK, PERSEPSI HARGA, DAN BINTANG IKLAN (CELEBRITY ENDORSER) TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KOSMETIKA EMINA

Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Dr. Atty Tri Juniarti, SE., M.Si.	3.	Eka Ayu Novrianti 194010261 Mj. Operasi		Penerapan Metode Material Requirement Planning Dalam Pengendalian Persediaan Bahan Baku Di PT. Indorama Polyester Division.
	4.	Rafli Fahrezi Aldira 194010086 MSDM		Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengayaan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat


Pembimbing	No	Nama Mahasiswa/NRP	Pembimbing Pendamping	Judul Skripsi
Erry S. R. Pangestu, SE., MM.	5.	Nanda Setia Kamal 184010253 MSDM		PENGARUH KUALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PARA PT.AINNA PUTRI SENJAYA

Ditetapkan : di Bandung.
Pada tanggal : 23 Mei 2023


Dr. H. Atang Hermawan SE., MSIE., Ak
NIPY : 151 100 58

Lampiran 2 BAP Usulan Penelitian Skripsi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PASUNDAN
 Jl. Tamansari 6-8 Bandung



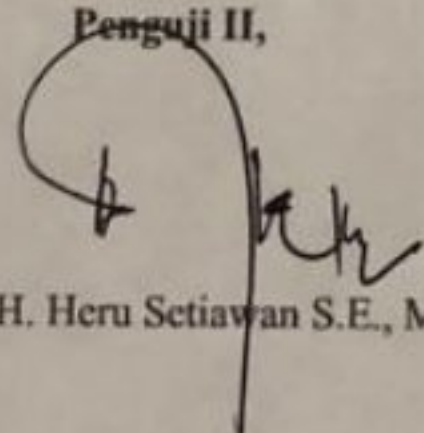
BERITA ACARA PERBAIKAN SEMINAR USULAN PENELITIAN

NAMA MAHASISWA : Nanda Setia Kamal
 NONOR REGISTRASI POKOK : 184010253
 TANGGAL SEMINAR UP : 10 Agustus 2023
 BIDANG KAJIAN : Manajemen Sumber Daya Manusia

No.	Usulan Perbaikan	Hasil Perbaikan
Penguji I Erry S.R Pangestu S.E., MM		
1.	Segera perbaiki koreksi dari penguji 2 dan 3	Telah diperbaiki
Penguji II Dr. H. Heru Setiawan S.E., MM		
1.	Daftar Isi	Telah diperbaiki
2.	Daftar Tabel	Telah diperbaiki
3.	Daftar Gambar	Telah diperbaiki
4.	Identifikasi Masalah	Telah diperbaiki
5.	Tabel Bab I Kolom Pertama Di Ganti Jadi Dimensi	Telah diperbaiki
6.	Jarak Judul Dan Kalimat Di Bab II	Telah diperbaiki
7.	Dimensi Dan Indikator Satu Dimensi 2	Telah diperbaiki
8.	Indikator Penulisan Populasi Dan Sampel	Telah diperbaiki
Penguji III Dr. H. Popo Suryana, S.E., M.SI		
1.	Penulisan Daerah Kota Menjadi Kabupaten	Telah diperbaiki
2.	Tambahan Isi Peralatan Pertambangan	Telah diperbaiki
3.	Tambahan Jurnal Internasional	Telah diperbaiki
4.	Penulisan Operasionalisasi Variabel	Telah diperbaiki

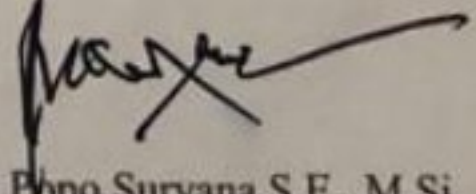
Bandung, 2022

Penguji II,



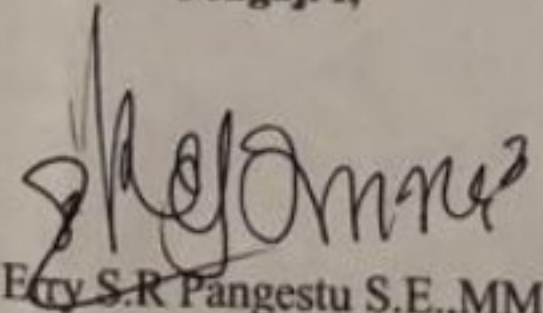
Dr. H. Heru Setiawan S.E., MM.

Penguji III,




Dr. H. Popo Suryana S.E., M.Si

Penguji I,



Erry S.R Pangestu S.E., MM

Lampiran 3 Kartu Perkembangan Bimbingan Skripsi



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG
JL. PATIMURA / TAMANSARI NO. 6 - 8
Telp. 4233646 Fax. 4208363 Bandung
e-mail : fekon@unpas.ac.id

KARTU PERKEMBANGAN BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : NANDA SETIA KAMAL

NRP / NIRM : 18010253

JURUSAN / PROGRAM STUDI : MANAJEMEN / SI

ALAMAT NO. TELP. : KP Lebassuh Desa Sufasari Kec Pamacan
bab Subang Jawa barat . 080218030339

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja
terhadap kepuasan kerja karyawan di
PT ANNIA PUTRI SENJAYA Kota Subang
ERRY S.P. Pangestu. SE. MM

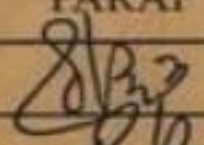
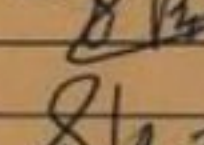
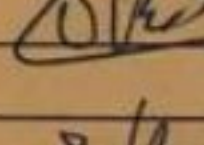
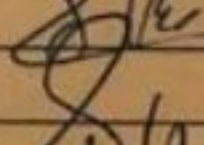
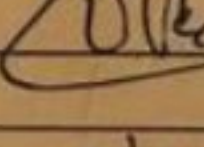
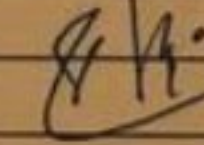
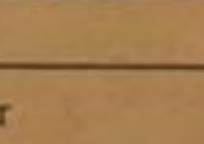
PEMBIMBING : _____

PEMBIMBING PENDAMPING : _____

MULAI BIMBINGAN TGL. : Selasa, 30 Mei 2023

SELESAI BIMBINGAN TGL. : _____

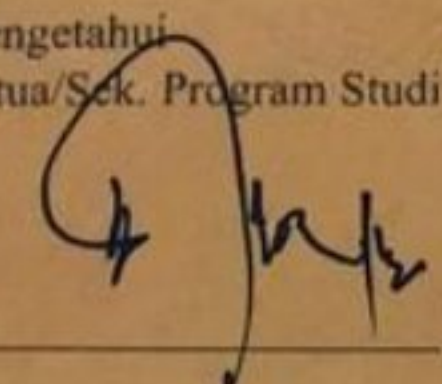
PHOTO
3 x 4

NO.	HARI/TANGGAL	PENJELASAN PERBAIKAN	PARAF
		diskusi judul	
		judul ACC	
		bimbingan bab I	
		bimbingan bab I	
		bimbingan bab I	
		bimbingan bab I,	
		perbaikan identifikasi masalah	

CATATAN : Kartu ini dibawa pada saat bimbingan dan diserahkan pada saat akan mendaftar sidang beserta kelengkapan persyaratan lain yang diperlukan.
 Batas waktu bimbingan 6 bulan dan apabila melebihi batas waktu tersebut, Saudara diwajibkan untuk menyusun proposal penelitian yang baru.

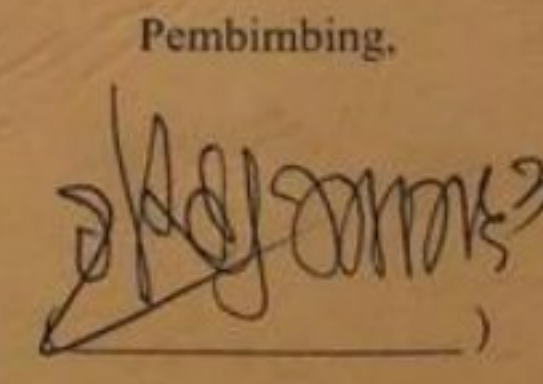
Bandung, _____ 20 23

Mengetahui
Ketua/Sek. Program Studi



(_____)

Pembimbing,



(_____)

Pembimbing Pendamping

(_____)

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN **PENGARUH KUALITAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA** **KARYAWAN DI PT AINNA PUTRI SENJAYA KOTA SUBANG**

Kepada Yth, Para Responden

Saya Nanda Setia Kamal salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan-pertanyaan berikut ini mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban disetiap pertanyaan, sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 pilihan jawaban, yaitu
 - a) SS : Sangat setuju, jika pernyataan sangat sesuai kenyataan.
 - b) S : Setuju, jika pernyataan sesuai kenyataan.
 - c) KS : Kurang setuju, jika pernyataan kurang sesuai kenyataan.
 - d) TS : Tidak setuju, jika pernyataan tidak sesuai kenyataan.
 - e) STS : Sangat tidak setuju, jika pernyataan sangat tidak sesuai keadaan.

B. PROFIL RESPONDEN**Jenis Kelamin**

- Laki-laki
 Perempuan

Pendidikan

- SMP
 SMK/SMA
 DIPLOMA
 S1
 S2

Usia

- 17 – 25 Tahun
 26 – 35 Tahun
 36 – 45 Tahun
 > 45 Tahun

Lama Kerja

- < 2 Tahun
 2 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

1. Kualitas Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam bekerja saya mampu melaksanakan tugas sebaik mungkin yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
2	Dalam bekerja saya selalu mengikuti standar yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
3	Dalam bekerja saya selalu semangat untuk membereskan tugas secara langsung supaya nantinya pekerjaan tidak akan menumpuk					
4	Dalam bekerja saya selalu bersikap baik dan profesional terhadap rekan kerja saya, karena saya suka merasa bersalah apabila terdapat kesalahan yang saya lakukan					

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dalam bekerja saya harus bisa mengelola waktu sebaik mungkin dan harus melakukan absensi kehadiran terlebih dahulu baik itu absen masuk kerja, istirahat dan pulang kerja.					
2	Dalam bekerja saya selalu menghormati dan menghargai rekan kerja dan pimpinan perusahaan dengan bertingkah laku baik dan tidak mencari masalah dengan yang lainnya.					
3	Dalam bekerja saya suka berinteraksi dengan yang lain baik itu rekan kerja, pimpinan perusahaan supaya dapat mempererat hubungan dan dapat menjalin kerjasama satu sama lain.					
4	Saya diwajibkan untuk selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan dan tidak boleh melanggar peraturan tersebut supaya tidak diberikan sanksi.					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan fokus dan tekun supaya pekerjaan saya dapat berkualitas dengan memperoleh hasil yang maksimal.					
2	Saya siap bertanggungjawab apabila dalam menjalankan pekerjaan terdapat kesalahan atau kerusakan yang diakibatkan oleh kelalaian saya.					
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya mampu bekerja dengan cepat dan tidak melebihi batas waktu yang sudah ditentukan.					
4	Saya sangat senang untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja supaya bisa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.					
5	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan dan saya selalu bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif sendiri tanpa harus menunggu terlebih dahulu perintah dari pimpinan perusahaan.					

Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner

NO	KUALITAS KERJA (X1)								TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	2	2	3	2	2	3	3	3	20
2	4	4	4	3	4	4	4	5	32
3	3	2	2	3	3	2	3	4	22
4	5	4	4	5	4	4	5	4	35
5	2	3	2	2	3	3	2	3	20
6	4	3	4	3	3	3	3	3	26
7	3	2	2	2	2	3	2	3	19
8	3	2	2	3	3	2	3	2	20
9	3	2	3	3	2	2	2	2	19
10	3	4	3	4	4	3	3	2	26
11	5	5	4	3	5	4	5	5	36
12	4	3	4	4	4	4	3	4	30
13	3	2	2	3	2	3	3	2	20
14	4	3	4	3	4	4	3	3	28
15	3	2	3	2	3	3	2	2	20
16	3	4	4	4	3	4	4	3	29
17	2	3	2	3	2	3	2	3	20
18	2	1	2	1	1	2	1	2	12
19	4	3	4	3	4	3	4	3	28
20	3	3	4	4	3	3	4	4	28
21	4	3	3	3	4	4	3	4	28
22	3	4	3	2	3	3	3	2	23
23	3	2	3	2	3	3	4	2	22
24	3	4	3	4	3	3	4	3	27
25	3	3	2	3	4	2	3	3	23
26	4	4	5	4	5	4	4	4	34
27	5	4	5	5	5	4	5	5	38
28	4	4	3	4	3	4	3	4	29
29	3	4	4	3	4	4	2	3	27
30	4	3	4	3	4	3	3	3	27
31	4	3	4	4	3	3	4	4	29
32	4	2	4	4	2	4	4	4	28
33	5	4	5	4	3	4	5	4	34
34	4	5	3	3	4	4	4	4	31
35	4	3	5	3	3	2	3	4	27
36	4	5	4	3	4	3	4	4	31
37	4	5	4	4	5	5	4	5	36
38	5	4	3	4	3	3	2	3	27
39	3	3	4	4	3	5	3	3	28
40	3	4	3	4	5	5	4	4	32

NO	DISIPLIN KERJA (X2)								TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	2	3	3	3	4	3	2	4	24
2	3	4	3	4	4	3	3	2	26
3	3	2	3	2	3	3	3	2	21
4	5	5	5	5	4	5	4	5	38
5	3	2	3	2	3	3	3	2	21
6	3	4	3	4	4	2	4	4	28
7	3	2	3	3	3	4	3	3	24
8	3	2	3	2	3	2	3	3	21
9	2	3	2	3	3	2	2	3	20
10	3	4	3	4	3	4	3	4	28
11	5	5	5	4	5	5	5	5	39
12	3	4	4	3	4	3	4	4	29
13	3	2	3	2	2	3	2	2	19
14	4	3	4	4	3	4	4	3	29
15	3	3	2	3	2	3	3	2	21
16	4	3	3	4	3	4	3	3	27
17	3	1	3	1	3	1	2	2	16
18	2	1	2	2	1	2	2	1	13
19	4	3	4	4	4	3	4	4	30
20	3	2	3	4	3	3	4	4	26
21	4	3	4	4	4	3	3	4	29
22	3	4	3	3	2	3	2	3	23
23	2	3	3	2	2	3	2	3	20
24	3	2	3	2	3	4	3	3	23
25	2	3	2	2	3	3	3	4	22
26	3	4	5	4	4	5	5	5	35
27	4	5	4	5	4	5	4	5	36
28	5	4	3	4	3	3	4	3	29
29	4	2	4	2	4	2	4	2	24
30	4	4	4	3	4	3	4	3	29
31	4	4	3	4	3	4	4	3	29
32	4	3	4	5	4	3	3	4	30
33	4	5	4	3	4	5	5	4	34
34	4	4	4	5	5	4	5	5	36
35	3	3	3	4	3	3	4	4	27
36	4	4	3	3	5	3	3	3	28
37	3	3	4	4	5	4	5	4	32
38	4	3	3	4	3	4	3	5	29
39	3	4	3	3	3	4	3	3	26
40	3	4	4	3	4	3	4	2	27

NO	KINERJA KARYAWAN										TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	27
2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	32
3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	2	27
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	44
5	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28
6	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	33
7	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	27
8	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	27
9	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26
10	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	36
11	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	43
12	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	34
13	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	25
14	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	32
15	2	2	3	2	3	4	2	2	3	2	25
16	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
17	3	2	3	4	3	2	1	2	2	3	25
18	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	17
19	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
20	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	33
21	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	33
22	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	30
23	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	28
24	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	32
25	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	34
26	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	42
27	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	38
28	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	36
29	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	36
30	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	39
31	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5	38
32	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	34
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
34	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	42
35	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	33
36	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	34
37	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	43
38	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32
39	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
40	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	36

Lampiran 6 Data MSI Kuesioner

NO	KUALITAS KERJA (X1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	1,000	2,185	2,003	2,009	2,009	2,181	3,039	2,069
2	3,270	4,004	2,958	3,035	3,958	3,270	4,004	4,155
3	2,196	2,185	1,000	3,035	3,003	1,000	3,039	3,029
4	4,402	4,004	2,958	5,401	3,958	3,270	5,093	3,029
5	1,000	3,110	1,000	2,009	3,003	2,181	2,072	2,069
6	3,270	3,110	2,958	3,035	3,003	2,181	3,039	2,069
7	2,196	2,185	1,000	2,009	2,009	2,181	2,072	2,069
8	2,196	2,185	1,000	3,035	3,003	1,000	3,039	1,000
9	2,196	2,185	2,003	3,035	2,009	1,000	2,072	1,000
10	2,196	4,004	2,003	4,147	3,958	2,181	3,039	1,000
11	4,402	5,093	2,958	3,035	4,985	3,270	5,093	4,155
12	3,270	3,110	2,958	4,147	3,958	3,270	3,039	3,029
13	2,196	2,185	1,000	3,035	2,009	2,181	3,039	1,000
14	3,270	3,110	2,958	3,035	3,958	3,270	3,039	2,069
15	2,196	2,185	2,003	2,009	3,003	2,181	2,072	1,000
16	2,196	4,004	2,958	4,147	3,003	3,270	4,004	2,069
17	1,000	3,110	1,000	3,035	2,009	2,181	2,072	2,069
18	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
19	3,270	3,110	2,958	3,035	3,958	2,181	4,004	2,069
20	2,196	3,110	2,958	4,147	3,003	2,181	4,004	3,029
21	3,270	3,110	2,003	3,035	3,958	3,270	3,039	3,029
22	2,196	4,004	2,003	2,009	3,003	2,181	3,039	1,000
23	2,196	2,185	2,003	2,009	3,003	2,181	4,004	1,000
24	2,196	4,004	2,003	4,147	3,003	2,181	4,004	2,069
25	2,196	3,110	1,000	3,035	3,958	1,000	3,039	2,069
26	3,270	4,004	4,155	4,147	4,985	3,270	4,004	3,029
27	4,402	4,004	4,155	5,401	4,985	3,270	5,093	4,155
28	3,270	4,004	2,003	4,147	3,003	3,270	3,039	3,029
29	2,196	4,004	2,958	3,035	3,958	3,270	2,072	2,069
30	3,270	3,110	2,958	3,035	3,958	2,181	3,039	2,069
31	3,270	3,110	2,958	4,147	3,003	2,181	4,004	3,029
32	3,270	2,185	2,958	4,147	2,009	3,270	4,004	3,029
33	4,402	4,004	4,155	4,147	3,003	3,270	5,093	3,029
34	3,270	5,093	2,003	3,035	3,958	3,270	4,004	3,029
35	3,270	3,110	4,155	3,035	3,003	1,000	3,039	3,029
36	3,270	5,093	2,958	3,035	3,958	2,181	4,004	3,029
37	3,270	5,093	2,958	4,147	4,985	4,442	4,004	4,155
38	4,402	4,004	2,003	4,147	3,003	2,181	2,072	2,069
39	2,196	3,110	2,958	4,147	3,003	4,442	3,039	2,069
40	2,196	4,004	2,003	4,147	4,985	4,442	4,004	3,029

NO	DISIPLIN KERJA (X2)							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	1,000	2,835	2,367	3,046	3,967	3,030	1,000	3,880
2	2,267	3,728	2,367	3,932	3,967	3,030	2,105	2,130
3	2,267	1,990	2,367	2,185	2,891	3,030	2,105	2,130
4	4,534	4,818	4,642	5,093	3,967	4,985	3,057	4,892
5	2,267	1,990	2,367	2,185	2,891	3,030	2,105	2,130
6	2,267	3,728	2,367	3,932	3,967	1,940	3,057	3,880
7	2,267	1,990	2,367	3,046	2,891	4,031	2,105	3,043
8	2,267	1,990	2,367	2,185	2,891	1,940	2,105	3,043
9	1,000	2,835	1,000	3,046	2,891	1,940	1,000	3,043
10	2,267	3,728	2,367	3,932	2,891	4,031	2,105	3,880
11	4,534	4,818	4,642	3,932	5,093	4,985	4,120	4,892
12	2,267	3,728	3,547	3,046	3,967	3,030	3,057	3,880
13	2,267	1,990	2,367	2,185	1,864	3,030	1,000	2,130
14	3,400	2,835	3,547	3,932	2,891	4,031	3,057	3,043
15	2,267	2,835	1,000	3,046	1,864	3,030	2,105	2,130
16	3,400	2,835	2,367	3,932	2,891	4,031	2,105	3,043
17	2,267	1,000	2,367	1,000	2,891	1,000	1,000	2,130
18	1,000	1,000	1,000	2,185	1,000	1,940	1,000	1,000
19	3,400	2,835	3,547	3,932	3,967	3,030	3,057	3,880
20	2,267	1,990	2,367	3,932	2,891	3,030	3,057	3,880
21	3,400	2,835	3,547	3,932	3,967	3,030	2,105	3,880
22	2,267	3,728	2,367	3,046	1,864	3,030	1,000	3,043
23	1,000	2,835	2,367	2,185	1,864	3,030	1,000	3,043
24	2,267	1,990	2,367	2,185	2,891	4,031	2,105	3,043
25	1,000	2,835	1,000	2,185	2,891	3,030	2,105	3,880
26	2,267	3,728	4,642	3,932	3,967	4,985	4,120	4,892
27	3,400	4,818	3,547	5,093	3,967	4,985	3,057	4,892
28	4,534	3,728	2,367	3,932	2,891	3,030	3,057	3,043
29	3,400	1,990	3,547	2,185	3,967	1,940	3,057	2,130
30	3,400	3,728	3,547	3,046	3,967	3,030	3,057	3,043
31	3,400	3,728	2,367	3,932	2,891	4,031	3,057	3,043
32	3,400	2,835	3,547	5,093	3,967	3,030	2,105	3,880
33	3,400	4,818	3,547	3,046	3,967	4,985	4,120	3,880
34	3,400	3,728	3,547	5,093	5,093	4,031	4,120	4,892
35	2,267	2,835	2,367	3,932	2,891	3,030	3,057	3,880
36	3,400	3,728	2,367	3,046	5,093	3,030	2,105	3,043
37	2,267	2,835	3,547	3,932	5,093	4,031	4,120	3,880
38	3,400	2,835	2,367	3,932	2,891	4,031	2,105	4,892
39	2,267	3,728	2,367	3,046	2,891	4,031	2,105	3,043
40	2,267	3,728	3,547	3,046	3,967	3,030	3,057	2,130

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	1,000	3,068	1,940	3,188	2,166	2,134	2,924	2,072	2,401	2,072
2	2,214	4,130	2,931	2,138	3,241	1,000	2,924	3,104	2,401	4,053
3	3,257	2,009	2,931	1,000	1,000	3,153	2,924	2,072	2,401	2,072
4	3,257	5,225	3,967	3,188	4,402	4,287	5,093	4,187	3,535	4,053
5	2,214	3,068	1,940	2,138	2,166	1,000	2,924	3,104	2,401	3,039
6	2,214	4,130	2,931	1,000	3,241	3,153	2,924	3,104	2,401	4,053
7	2,214	2,009	2,931	2,138	3,241	2,134	1,864	3,104	1,000	2,072
8	3,257	3,068	1,940	2,138	1,000	1,000	2,924	2,072	2,401	3,039
9	2,214	2,009	2,931	1,000	2,166	2,134	1,864	3,104	2,401	2,072
10	3,257	3,068	3,967	2,138	2,166	2,134	4,004	5,401	3,535	3,039
11	4,309	4,130	5,093	4,360	3,241	3,153	5,093	3,104	3,535	4,053
12	1,000	3,068	3,967	2,138	3,241	2,134	4,004	4,187	2,401	4,053
13	2,214	3,068	2,931	1,000	1,000	1,000	2,924	2,072	2,401	2,072
14	2,214	4,130	2,931	2,138	1,000	3,153	2,924	4,187	2,401	3,039
15	1,000	2,009	2,931	1,000	2,166	3,153	1,864	2,072	2,401	2,072
16	2,214	3,068	3,967	2,138	3,241	2,134	2,924	4,187	2,401	4,053
17	2,214	2,009	2,931	3,188	2,166	1,000	1,000	2,072	1,000	3,039
18	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,924	1,000	1,000	1,000
19	2,214	4,130	2,931	3,188	3,241	2,134	4,004	3,104	3,535	3,039
20	2,214	4,130	2,931	1,000	2,166	2,134	4,004	4,187	2,401	4,053
21	1,000	3,068	3,967	2,138	3,241	3,153	2,924	3,104	3,535	3,039
22	3,257	3,068	1,940	2,138	2,166	2,134	4,004	3,104	1,000	3,039
23	2,214	3,068	3,967	2,138	2,166	1,000	2,924	2,072	2,401	2,072
24	2,214	3,068	1,940	2,138	3,241	2,134	4,004	3,104	3,535	3,039
25	2,214	2,009	2,931	3,188	3,241	3,153	2,924	4,187	2,401	4,053
26	4,309	3,068	3,967	3,188	4,402	4,287	4,004	3,104	3,535	5,225
27	3,257	4,130	2,931	3,188	2,166	3,153	2,924	4,187	4,510	4,053
28	2,214	3,068	3,967	3,188	2,166	2,134	4,004	5,401	2,401	4,053
29	2,214	4,130	3,967	4,360	3,241	2,134	2,924	3,104	3,535	3,039
30	3,257	5,225	3,967	2,138	2,166	3,153	5,093	4,187	2,401	4,053
31	3,257	3,068	5,093	3,188	2,166	2,134	4,004	4,187	2,401	5,225
32	3,257	3,068	3,967	2,138	3,241	2,134	1,864	4,187	3,535	3,039
33	4,309	4,130	5,093	3,188	4,402	3,153	5,093	4,187	4,510	4,053
34	4,309	4,130	2,931	3,188	4,402	4,287	4,004	4,187	4,510	3,039
35	1,000	3,068	3,967	3,188	2,166	3,153	2,924	3,104	3,535	3,039
36	3,257	3,068	3,967	2,138	3,241	1,000	4,004	3,104	2,401	4,053
37	3,257	5,225	5,093	4,360	3,241	3,153	4,004	4,187	4,510	3,039
38	2,214	4,130	3,967	2,138	2,166	2,134	2,924	3,104	2,401	3,039
39	2,214	4,130	2,931	3,188	2,166	3,153	2,924	3,104	2,401	4,053
40	3,257	3,068	2,931	3,188	3,241	2,134	4,004	3,104	2,401	5,225

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.672**	.583**	.548**	.387*	.617**	.613**	.790**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,014	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.467**	.513**	.718**	.565**	.554**	.567**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,002	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.672**	.467**	1	.540**	.493**	.477**	.606**	.552**	.769**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,002		0,000	0,001	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.583**	.513**	.540**	1	.469**	.513**	.610**	.528**	.757**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,000		0,002	0,001	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.548**	.718**	.493**	.469**	1	.539**	.566**	.574**	.794**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,001	0,002		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.387*	.565**	.477**	.513**	.539**	1	.471**	.538**	.714**
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,000	0,002	0,001	0,000		0,002	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.617**	.554**	.606**	.610**	.566**	.471**	1	.628**	.813**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.613**	.567**	.552**	.528**	.574**	.538**	.628**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL X1	Pearson Correlation	.790**	.796**	.769**	.757**	.794**	.714**	.813**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.483**	.627**	.559**	.476**	.455**	.565**	.368*	.710**
	Sig. (2-tailed)		0,002	0,000	0,000	0,002	0,003	0,000	0,020	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.483**	1	.503**	.631**	.526**	.623**	.537**	.577**	.796**
	Sig. (2-tailed)	0,002		0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.627**	.503**	1	.484**	.681**	.545**	.696**	.542**	.797**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.559**	.631**	.484**	1	.481**	.563**	.548**	.690**	.808**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,002		0,002	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.476**	.526**	.681**	.481**	1	.326*	.663**	.553**	.748**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,000	0,000	0,002		0,040	0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	.455**	.623**	.545**	.563**	.326*	1	.550**	.606**	.756**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,040		0,000	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.565**	.537**	.696**	.548**	.663**	.550**	1	.536**	.811**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.368*	.577**	.542**	.690**	.553**	.606**	.536**	1	.797**
	Sig. (2-tailed)	0,020	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL X2	Pearson Correlation	.710**	.796**	.797**	.808**	.748**	.756**	.811**	.797**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.380*	.377*	.361*	.376*	.344*	.521**	.343*	.448**	.450**	.659**
	Sig. (2-tailed)		0,016	0,016	0,022	0,017	0,030	0,001	0,030	0,004	0,004	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.380*	1	.439**	.423**	.354*	.399*	.581**	.485**	.551**	.466**	.731**
	Sig. (2-tailed)	0,016		0,005	0,006	0,025	0,011	0,000	0,002	0,000	0,002	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.377*	.439**	1	.456**	.434**	.344*	.382*	.534**	.475**	.471**	.709**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,005		0,003	0,005	0,030	0,015	0,000	0,002	0,002	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.361*	.423**	.456**	1	.464**	.321*	.337*	.318*	.500**	.429**	.659**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,006	0,003		0,003	0,043	0,033	0,046	0,001	0,006	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.376*	.354*	.434**	.464**	1	.451**	.380*	.391*	.518**	.489**	.693**
	Sig. (2-tailed)	0,017	0,025	0,005	0,003		0,003	0,016	0,012	0,001	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.344*	.399*	.344*	.321*	.451**	1	.355*	.391*	.552**	.313*	.638**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,011	0,030	0,043	0,003		0,025	0,013	0,000	0,050	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.521**	.581**	.382*	.337*	.380*	.355*	1	.453**	.419**	.517**	.713**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,015	0,033	0,016	0,025		0,003	0,007	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y8	Pearson Correlation	.343*	.485**	.534**	.318*	.391*	.391*	.453**	1	.442**	.585**	.713**
	Sig. (2-tailed)	0,030	0,002	0,000	0,046	0,012	0,013	0,003		0,004	0,000	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y9	Pearson Correlation	.448**	.551**	.475**	.500**	.518**	.552**	.419**	.442**	1	0,245	.730**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,002	0,001	0,001	0,000	0,007	0,004		0,128	0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y10	Pearson Correlation	.450**	.466**	.471**	.429**	.489**	.313*	.517**	.585**	0,245	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0,002	0,006	0,001	0,050	0,001	0,000	0,128		0,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL Y	Pearson Correlation	.659**	.731**	.709**	.659**	.693**	.638**	.713**	.713**	.730**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

1. Variabel Kualitas Produk

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,907	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23,2500	25,936	0,724	0,894
X1.2	23,5250	24,717	0,716	0,895
X1.3	23,3750	25,574	0,688	0,897
X1.4	23,5250	26,102	0,679	0,898
X1.5	23,4250	24,969	0,716	0,894
X1.6	23,4250	26,763	0,631	0,902
X1.7	23,4750	24,820	0,742	0,892
X1.8	23,4250	25,276	0,731	0,893

2. Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,905	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23,3500	27,874	0,630	0,899
X2.2	23,4750	25,230	0,714	0,892
X2.3	23,3500	27,310	0,740	0,891
X2.4	23,4000	25,323	0,732	0,890
X2.5	23,3000	26,831	0,667	0,896
X2.6	23,3750	26,446	0,671	0,895
X2.7	23,3000	25,959	0,744	0,889
X2.8	23,3500	25,208	0,715	0,892

3. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,882	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29,8750	31,240	0,567	0,873
Y2	29,9750	30,230	0,650	0,867
Y3	29,8500	30,285	0,621	0,870
Y4	29,9000	31,272	0,567	0,873
Y5	29,7750	30,999	0,610	0,870
Y6	29,9500	31,382	0,541	0,875
Y7	29,8500	30,438	0,628	0,869
Y8	30,0250	30,538	0,630	0,869
Y9	29,8750	30,933	0,659	0,867
Y10	29,9500	30,100	0,634	0,869

Lampiran 8 Hasil Analisis Determinasi Simultan dan Parsial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.859	2.30097
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kerja				

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,178	1,789		3,453	0,001			
	Kualitas Kerja	0,481	0,146	0,450	3,297	0,002	0,904	0,407	0,198
	Disiplin Kerja	0,531	0,144	0,505	3,697	0,001	0,909	0,459	0,223
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1265,081	2	632,540	119,472	.000 ^b
	Residual	195,894	37	5,294		
	Total	1460,975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kualitas Kerja						