

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. CITRA ABADI SEJATI CILEUNGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



**Oleh :**

**NUR HAENI PERMATASARI**

**NIM : 2014511271**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2018**



## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Nur Haeni Permatasari

NIM : 20145111271

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 03Maret 2018

Nur Haeni Permatasari  
NIM: 2014511271

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Nur Haeni Pemasari  
NIM : 2014511271  
Judul Skripsi: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Jakarta, 03Maret 2018

Dosen Pembimbing

Mursida Kusuma W, SE, MM

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CITRA ABADI SEJATI  
CILEUNGI**



**NUR HAENI PERMATASARI**

**NIM: 2014511271**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada Senin, 05 Maret 2018  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- |   |                                  |
|---|----------------------------------|
| <b>1. <u>Dra. Siti Laela, MM</u></b><br>Ketua             | _____<br>Tanggal : 05 Maret 2018 |
| <b>2. <u>Dr. Heru Mulyanto, SE. MM</u></b><br>Anggota     | _____<br>Tanggal : 05 Maret 2018 |
| <b>3. <u>Mursida Kusuma Wardani, SE.MM</u></b><br>Anggota | _____<br>Tanggal : 05 Maret 2018 |

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**

## ABSTRAK

DisiplinKerjadanKemampuanKerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar memiliki pengaruh dalam mempengaruhiKinerjaKaryawan PT. Citra AbadiSejatiCileungsi. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh DisiplinKerjadanKemampuanKerja terhadap KinerjaKaryawan PT. Citra AbadiSejatiCileungsi.

Penelitian dilakukan pada PT. Citra AbadiSejatiCileungsidengan mengambil 50 karyawan devisi Die Cutting, sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan metode sampling jenuh atau penelitian sensus, karena jumlah sampel adalah total populasi. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup, lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sebesar  $b_1=0,293$ , artinya makin tinggi Disiplin Kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan.2) Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif sebesar  $b_2=0,393$ , artinya makin tinggi Kemampuan Kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsidisarankan agar dilakukan upaya memperbaiki DisiplinKerjadan Kemampuan Kerja.

Kata kunci :

Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja , danKinerjaKaryawan.

## **ABSTRACT**

*Work Discipline and Job Ability are two of several factors that are suspected to have a big influence in influencing Employee Performance PT. Citra Abadi SejatiCileungsi. To prove the influence of both then conducted this research with the aim to know the effect of Work Discipline and Work Ability to Employee Performance PT. Citra Abadi SejatiCileungsi.*

*Research conducted at PT. Citra Abadi Sejati Cileungsiby taking 50 Die Cutting division employees, as a sample of research calculated using saturated sampling method or census research, because the total sample is the total population. The data were collected using closed questionnaire instruments, five scoring scales from strongly disagree to strongly agree. This research is done quantitatively by describing the research data and perform the analysis. Multiple linear regression analysis was used as an analytical tool while hypothesis testing was performed with t-test and F-test.*

*This research resulted two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) There is the influence of Work Discipline on Employee Performance with a positive direction of  $b_1 = 0.293$ , meaning the higher the Work Discipline the higher the performance of employees.2) Employee Performance with a positive direction of  $b_2 = 0.393$ , meaning the higher the Working Ability the higher the performance of employees*

*Based on these findings, then to improve Employee Performance at PT. Citra Abadi Sejati Cileungsiis suggested to make efforts to improve Work Discipline and Work Ability.*

**Keywords:**

*Work Discipline, Work Ability, and Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan Nyama kripsi dengan judul “ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CITRA ABADI SEJATI CILEUNGI “ ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian kripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Mursida Kusuma W, SE, MM selaku pembimbing kripsi yang telah sabar memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan dan memberikan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan kripsi ini.
2. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
3. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Segenap staff Dosen STIE IPWIJA yang telah banyak memberikan pengetahuannya selama perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
6. Pimpinan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi terutama Ibu Mamiék yang selalu memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.

7. Kawan-kawan STIE IPWIJA khususnya kelas F6 yang saling bertukar pendapat serta pemikirannya dalam proses belajarnya dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Keluarga tercinta yang memberikan dukungan dan dorongan semangat.
9. Seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan – rekan berikan mendapatkan imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 03 Maret 2018

Penulis

NUR HAENI PERMATASARI  
NIM: 2014511271

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas .....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iii
Halaman Pengesahan Dosen Penguji .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi .....	ix
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

1.1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
1.2 . Rumusan Masalah .....	5
1.3 . Tujuan Penelitian .....	6
1.4 . Manfaat Penelitian .....	6
1.5 . Sistematika Penulisan .....	7

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Disiplin Kerja. ....	12
2.1.3. Kemampuan Kerja.....	19
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	24
2.2. Penelitian Terdahulu.....	29

2.3. Kerangka Pemikiran.....	32
2.4. Hipotesis.....	35

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.2.Desain Penelitian.....	37
3.3.Definisi Dan Operasional Variabel.....	38
3.4.Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	40
3.4.1.Populasi.....	40
3.4.2.Sampel.....	40
3.4.3.Metode Sampling.....	41
3.5.Metode Pengumpulan Data. ....	41
3.6.Instrumentasi Variabel Penelitian. ....	42
3.6.1.Uji Validitas. ....	42
3.6.2.Uji Reliabilitas. ....	43
3.7.Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis. ....	43
3.7.1.Metode Analisis.....	43
3.7.2.Pengujian Hipotesis.....	47
3.7.2.1.Uji t. ....	47
3.7.2.2. Uji F. ....	47
3.7.2.3. Menentukan Kriteria Pengujian. ....	48

### **BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian. ....	50
4.1.1.Gambaran Umum Perusahaan. ....	50
4.1.2.Sejarah Perusahaan. ....	50
4.1.3.Visi dan Misi Perusahaan. ....	52
4.1.4. Profil Perusahaan. ....	52
4.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan. ....	53
4.1.6. Karakteristik Responden. ....	54
4.2.Hasil Pembahasan. ....	57
4.2.1. Uji Validitas. ....	57

4.2.2. Uji Reliabilitas.....	59
4.2.3. Deskripsi Variabel Penelitian. ....	61
4.2.4. Analisis Data.....	66
4.2.4.1. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test).....	66
4.2.4.2. Hasil Uji Multikolinieritas. ....	67
4.2.4.3. Hasil Uji Autokorelasi. ....	68
4.2.4.4. Hasil Uji Heterokedastisitas.....	69
4.2.5. Hasil Uji Regresi Ganda.....	70
4.2.6. Hasil Uji Analisis Hipotesis.....	72
4.2.7. Pembahasan.....	74
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan. ....	77
5.2. Saran.....	78

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Jadwal Waktu Penelitian.....	36
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	39
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2. Usia Responden.....	55
Tabel 4.3. Masa Kerja Responden.....	56
Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrument Disiplin Kerja.....	58
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrument Kemampuan Kerja.....	58
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Tentang Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Tentang Kemampuan Kerja .....	60
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Tentang Kinerja Karyawan.....	60
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja.....	64
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.14. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test).....	66
Tabel 4.15. Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.16. Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Ganda.....	70
Tabel 4.18. Hasil Uji Simultan.....	71
Tabel 4.19. Uji t-Test.....	72
Tabel 4.20. Uji F-Test.....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 3.1. Disain Penelitian.....	37
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Citra Abadi Sejati.....	53
Gambar 4.2. Uji Asumsi Heterokedastitas.....	69

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Analisis Data

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Lampiran 6. Hasil Analisis Hipotesis

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu

peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. PT. Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan yang menghasilkan busana terkemuka di Indonesia, di seluruh dunia busana merupakan kebutuhan primer bagi manusia. Ini artinya busana merupakan kebutuhan pokok manusia. Seiring dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, kegiatan dan aktifitas seseorang semakin banyak, sehingga dibutuhkan berbagai jenis busana yang dapat dipakai sesuai dengan kegiatan tersebut. Maka dari itu, ketika seseorang ingin memenuhi kebutuhan berbusana, ia tidak hanya bertolak pada fungsi dan tujuan utama dari busana itu sendiri. Lebih dari itu, pemenuhan kebutuhan akan busana melibatkan pertimbangan-pertimbangan lain yang dianggap penting dan perlu penyesuaian, seperti kesempatan, usia, jenis kelamin serta trend mode yang sedang berkembang pada masanya. Busana dipasarkan juga keluar negeri seperti di Australia, Eropa, Jepang dan Amerika.

Disiplin kerja adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Selain itu disiplin kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menjadi pendorong melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan

suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Kinerja karyawan dalam lingkungan kerja beragam, mulai dari karyawan yang prestasinya memuaskan, baik, cukup, dan prestasi kerja yang buruk. Untuk menciptakan kinerja yang baik, maka diperlukan adanya disiplin kerja para karyawan.

Keberadaan PT. Citra Abadi Sejati bukan waktu yang pendek bagi sebuah salah satu perusahaan besar di Indonesia, setelah melewati banyak krisis ekonomi dan Pemerintahan, namun sampai saat ini PT. Citra Abadi Sejati tetap mampu bertahan sebagai salah satu perusahaan busana untuk memenuhi seluruh kebutuhan berbusana di dalam negeri dan diluar negeri, keberhasilan itu tentunya tidak lepas dari peranan semua pihak terutama sumber daya manusia (karyawan), keberadaan PT. Citra Abadi Sejati mampu menyediakan produk serta memenuhi kebutuhan berbusana. Keberadaan PT. Citra Abadi Sejati tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan penjualan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara peningkatan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan penjualan produk. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, PT. Citra Abadi Sejati juga harus dapat meningkatkan disiplin kerja para karyawan karena disiplin kerja merupakan ketaatan yang dimiliki karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi ditempat dia bekerja. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin karyawan, seperti disiplin penetapan jam kerja, disiplin melaksanakan pekerjaan dan disiplin dalam berpakaian, serta peraturan tentang apa yang

dapat dan tidak dapat dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi atau perusahaan harus dilaksanakan dengan baik.

Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan kerja, mengingat bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan dimaksud belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan disiplin kerja dan kemampuan kerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati, permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi?
2. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerjadan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap KinerjaKaryawan pada PT. Citra AbadiSejati Cileungsi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini penulis mengharapkan agar tulisan ini nantinya dapat bermanfaat bagi semua pihak. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasilpenelitianinidiharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
  - b. Hasilpenelitianinidiharapkan dapatdigunakansebagaireferensibagipeneliti yang akanmelakukanpenelitian di bidangManajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitandenganDisiplin Kerja, Kemampuan Kerja, danKinerja Karyawan.

2. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Disiplin dan Kemampuan Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di Citra Abadi Sejati.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar, penelitian ini akan diruangkan dalam lima bab pembahasan, adapun sistematika pembahasan yaitu:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika.

#### **BAB 2 TINJAUAN**

#### **PUSTAKA**

Merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Disiplin, Kemampuan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Merupakan bab yang membahas mengenai penelitian yang berisiantara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

### **BAB 4 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasandimanadidalamnyadijelaskan mengenai gambaran umum PT. Citra Abadi SejatiCileungsi, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

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

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam suatu kegiatan usaha. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena hal tersebut merupakan penentu nasib organisasi dimasa yang akan datang. Dimana sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kekaryawanan.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia ( MSDM ) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan.

Sedangkan menurut Handoko (2011:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan diperusahaan besar maupun kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi itu juga bergantung pada karyawan didalam organisasi tersebut, untuk itu dibutuhkan karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

### **2.1.1.1.Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia**

Malayu S.P. Hasibuan (2005:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu :

#### **A. Fungsi Manajerial**

Perencanaan (planning), perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program ke karyawan yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

1. Pengorganisasian (organizing), pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi organisasi.
2. Pengarahan (actuating), pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawannya agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## **B. Fungsi Operasional**

Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang dibutuhkan organisasi.

1. Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
3. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
4. Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
5. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Discipline* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan atau organisasi. Setyaningdyah (2013:145)

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan

Menurut Harlie (2010:117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Menurut Hasibuan (2007:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang

tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Hal ini dikarenakan didalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih didalam lingkupkerja. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan.

Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013:824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

#### **2.1.2.2. Pentingnya Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini:

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

### 2.1.2.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825-826). Keempat perspektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 2.1.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831): aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

1. Aturan tungku panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan

disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.

## 2. Disiplin progresif

Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat. Misalkan seorang karyawan pemalsuan jam kehadiran, pertama dia diberikan teguran lisan, jika masih dilakukan, karyawan tersebut diberikan surat peringatan, dan semakin sering dilakukan karyawan itu akan diberikan sanksi dan hukuman yang berat. Dengan kata lain tindakan ini dilakukan bertahap dan masih memberikan kesempatan dalam memperbaiki diri.

## 3. Disiplin positif

Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan mengamati konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri. Dalam disiplin positif sebenarnya memiliki tingkatan-tingkatan seperti disiplin progresif, namun

hukuman dalam disiplin progresif digantikan menjadi konseling-konseling dalam disiplin positif.

#### **2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja**

Moekijat (2005) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja karyawan adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan.
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan.
3. Ketaatan terhadap jam kerja.
4. Kepatuhan berpakaian seragam.
5. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.
6. Bekerja sesuai prosedur.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang disiplin yang telah dikemukakan di atas penulis dapat menarik suatu kesimpulan mengenai kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi. Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan atau karyawan. Untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

### **2.1.3. Kemampuan Kerja**

#### **2.1.3.1. Definisi Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2006). Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Thoha (2011) kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Menurut Kaleta (2006:170) kemampuan kerja merujuk suatu fitur yang kompleks dan tingkat mencerminkan interaksi antara volume kedua kegiatan fisik dan mental dan kemampuan fungsional pekerja, kesehatan mereka dan penilaian subjektif dari status mereka dalam kondisi organisasi dan sosial yang diberikan.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau

bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan karyawan atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

### **2.1.3.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik.

Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.

2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins, 1998):

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

#### **2.1.3.3. Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut

##### **1. Kesanggupan Kerja**

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

##### **2. Pendidikan**

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

### 3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins,1998).

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko,2001).

Hasibuan (2006:94), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:18).

Riniwati (2011:50), menyatakan landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa:

“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Lebih tepatnya menurut (Mangkunegara, 2009:18). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2.1.4.1. Faktor Yang Memengaruhi Penilaian Kinerja**

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Sulistiyani dan Rosidah (2003), dalam Riniwati (2011:53), menyatakan bahwa nilai penting dalam penilaian kinerja menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sehingga penilaian kinerja berguna untuk mengukur seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia berkinerja yang baik atau akan lebih efektif dan efisien dimasa yang akan datang sehingga karyawan dan lingkungan social sekitar mendapatkan manfaat.

George and Jones (2002), dalam Harsuko Riniwati (2011:54), menyatakan bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kualitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia. Kuantitas kerja merupakan jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

Dessler (2006), dalam Harsuko Riniwati (2011:55), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan, untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau agar berkinerja lebih baik lagi. Karyawan menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar,

maka penilaian dapat memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan, serta menyusun rencana peningkatan kinerja.

#### **2.1.4.2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per jam kerja.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.
  - Melakukan pekerjaan sesuai dengan *inspection manual*
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
  - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.

4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- Datang tepat waktu.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

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

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka akan diulas tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang memiliki isi atau relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan, hal tersebut sebagai acuan dan sebagai pebanding untuk mencari perbedaan-perbedaan agar tidak terjadi adanya duplikasi. Beberapa penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya adalah:

Berdasarkan penelitian yang dilakukan By Paruru Julita (2016), dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di PT. Air Manado). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif untuk menjelaskan pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Populasi sebanyak 68 karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan kemampuan kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Hendri Azwar (2015), dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang (Studi pada karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 130 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang yang diambil menggunakan teknik pengambilan simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan komunikasi tidak langsung melalui kuesioner (angket) dengan menggunakan skala likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik 87,75%, Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. maka hipotesis yang diterima adalah  $H_a$ .

Penelitian yang dilakukan Muhammad Iskandar Lubis (2016), dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Pada Divisi Perencanaan Divisi Peralatan Teknik Dan Divisi Penanggulangan Kehilangan Air (Studi pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara). Penelitian ini termasuk penelitian eksplanasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kemampuan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan, dan variabel Disiplin

kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada 3 divisi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Astadi Pangarso (2016), dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat). Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Romansyah Arindra Adhana (2016), dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Panti Sosial Asuhan Anak Tunas Bangsa Pati). Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif explanatory dengan responden dari karyawan PSAA Tunas Bangsa Pati. Proses diawali dengan menentukan jumlah sampel dari seluruh karyawan PSAA Tunas Bangsa Pati. Menggunakan kuesioner sehingga didapatkan jawaban dari setiap variabel. Hasil penelitian pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PSAA Tunas Bangsa Pati dengan menggunakan rumus Korelasi Kendal Tau, Konkordansi Kendal Tau serta Koefisien Determinan terdapat pengaruh antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan

hasil penelitian ini, terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Perlu adanya peningkatan-peningkatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Chateliana Puteri (2016), dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong – Kalimantan Selatan). Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa (MSW). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kemampuan kerja yang memiliki hasil  $t$  hitung (1,189) <  $t$  tabel (2,007) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan diterimanya  $H_0$  berarti kemampuan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Citra Abadi SejatiCileungsi. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Leiden (2001:63) mengemukakan bahwa “Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Oleh karena itu dapat diduga bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Citra Abadi SejatiCileungsi.

## 2. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja sebagai hasil kerja (output) yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif. Dalam menentukan faktor penilaian individu karyawan, maka lingkungan kerja sebagai kesempatan untuk berprestasi yang dapat dipengaruhi oleh adanya peralatan kerja, bahan, lingkungan fisik kerja, perilaku kerja karyawan yang lain, pola kepemimpinan, kebijakan organisasi, informasi serta penghasilan secara keseluruhan akan dianggap konstan karena bersifat pemberian, berasal dari luar diri karyawan dan bukan merupakan perilaku karyawan.

Perkembangan dunia usaha yang begitu kompleks, menuntut setiap perusahaan untuk tanggap setiap pergeseran, serta perubahan yang terjadi pada lingkungan dunia usaha penuh dengan ketidakpastian dan ketidakmampuan. Ketidakpastian dan ketidakmampuan mengikuti perubahan akan menjadi awal dari kemunduran dan kelumpuhan setiap perusahaan oleh karena itu dalam rangka mempertahankan eksistensi dan kontinuitas usahanya, maka perusahaan dituntut kesiapannya dalam membuat konsep dan menyusun strategi kebijakan yang berorientasi pada perubahan.

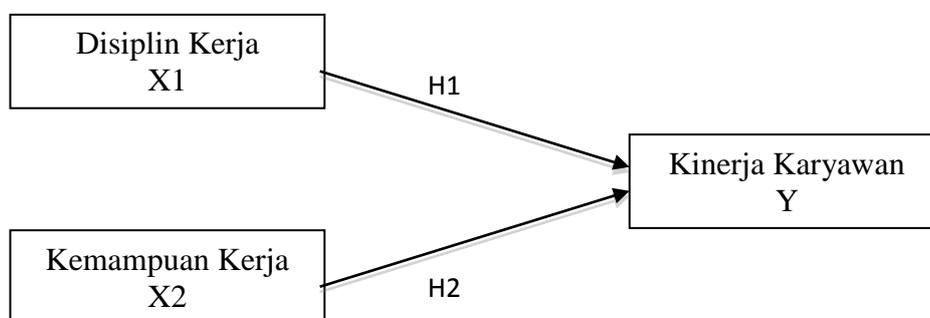
Menurut Menurut Robbins (2006: 52), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan

tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Oleh karena itu dapat diduga bahwa, kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

Gambar 2.1.

#### Kerangka Pemikiran



#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Atas dasar permasalahan digambar kerangka pemikiran, penulis mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dengan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian ditetapkan di lingkungan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi dengan responden karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Alasan peneliti memilih PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi karena ingin mengetahui Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam mempertahankan perannya sebagai salah satu perusahaan Busana. Beralamat di Jl. Raya Jonggol Km. 2,5, Kampung Sawah, Cileungsi, Cileungsi Kidul, Kota Bogor, Jawa Barat 16820.

**Tabel 3.1**

**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	PenelitianPendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan data												
4	Analisis data												
5	Penyusunan Laporan												

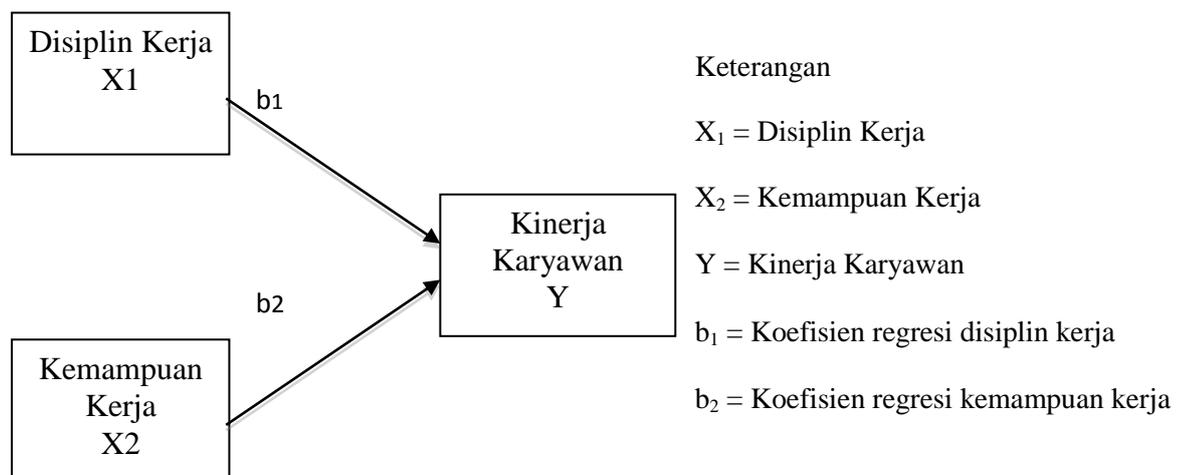
### 3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory berupa penelitian regresi ganda yang berupa pengujian pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Lingkup yang diteliti adalah pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Abadi SejatiCileungsi.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu 2 (dua) variabel independen (variabel bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen yang pertama yaitu disiplin kerja dengan simbol  $X_1$ , variabel independen yang kedua yaitu kemampuan kerja dengan simbol  $X_2$ , sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol  $Y$ .

**Gambar 3.1**

#### Disain Penelitian



### 3.3 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi” maka terdapat 3 (tiga) variabel penelitian yaitu :

#### 1. Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin Kerja yang dimaksud adalah sikap para karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Disiplin kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menjadi pendorong melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

#### 2. Kemampuan Kerja ( $X_2$ )

Kemampuan Kerja yang dimaksud adalah suatu kapasitas individu PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Karena, sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan

#### 3. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi berkaitan dengan hasil kerja, kemampuan dan tanggung jawab dari karyawan, baik menurut kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan standar-standar keberhasilannya yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui lebih jelas variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2.

## Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
<b>Disiplin Kerja</b> ( $X_1$ ) Setyaningdyah (2013:145)	Adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketaatan peraturan.</li> <li>2. Kepatuhan perintah kedinasan.</li> <li>3. Ketaatan jam kerja.</li> <li>4. Berpakaian seragam.</li> <li>5. Kepatuhan penggunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor.</li> <li>6. Bekerja sesuai prosedur.</li> </ol>	1,2, 3, 4, 5,6, 7,8, 9,10,
<b>Kemampuan Kerja</b> ( $X_2$ ), Robbins (2006: 52)	Adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesanggupan Kerja</li> <li>2. Pendidikan</li> <li>3. Masa Kerja</li> </ol>	1,2,3,4, 5,6,7, 8,9,10
<b>Kinerja Karyawan</b> (Y) (Mangkunegara, 2009:18)	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> </ol>	1,2, 3,4, 5,6, 7,8, 9,10

### **3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan sub objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 50 orang pada group 1 yang bekerja pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi pada divisi Die Cutting.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representative (mewakili), (Sugiyono, 2010). Dimana pengambilan semua populasi dijadikan sampel di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi. Metode ini merupakan teknik penentuan sampel yang dijadikan seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan pada group 1 dijadikan sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil pada karyawan yang bekerja pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi pada divisi Die Cutting.

### **3.4.3. Metode Sampling**

Sedangkan teknik yang digunakan adalah probability sampling yaitu pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010). Untuk pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau teknik sensus.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Telaah pustaka yang dilakukan dengan mencari landasan teori, penelitian relevan dan data objek penelitian khusus yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Telaah pustaka yang dilakukan di perpustakaan baik konvensional maupun melalui internet.
2. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.
3. Koesioner yang dilakukan dengan menyebar daftar pertanyaan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Koesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala likert dari sangat tidak setuju atau sangat tidak baik yang bernilai 1 (satu), sampai dengan sangat setuju atau sangat baik yang bernilai 5 (lima).

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

#### 3.6.1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukur nya (Sugiyono, 2010).

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diukur, karena suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya suatu alat ukur yang kurang valid memiliki validitas rendah. Kriteria valid tidaknya pertanyaan pada kuesioner penelitian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung biasanya dilihat dari nilai *Corrected Item- Total Correlation* pada output *Reliability Analysis* sedangkan nilai  $r$  tabel dengan jumlah sampel ( $n$ ) = 50 karyawan. Uji coba kuesioner dilakukan kepada 50 responden ( $n = 50$ ) pada taraf uji  $\alpha = 0,05$  memiliki  $df = n-2 = 48$  sehingga  $r$  tabel =  $r ( 1/2\alpha ; n - 2 ) = r ( 0,025 ; 48 ) = 0,2787$ .

### 3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Sugiyono, 2010) Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,06.

## 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

### 3.7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penafsiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedstisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa dua variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dibuktikan melalui *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas hasil analisis terhadap nilai  $\alpha$ , dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika Asymp. Sig  $> \alpha$  (0,05) maka data variabel berdistribusi normal
- Jika Asymp. Sig  $< \alpha$  (0,05) maka data variabel tidak berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antar variabel independen.

Deteksi multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat beberapa hal, antara lain :

- a. Jika nilai **Variance Inflation Factor** (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai koefisien korelasi (R) antar variabel independen kurang dari 0,700, maka model dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas.

c. Jika nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diduga model terkena multikolinieritas.

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Asumsi autokorelasi dalam regresi adalah bahwa variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan variabel itu sendiri.

Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- $dU < DW < 4 - dU$  : Tidak ada autokorelasi
- $dL < DW < dU$  atau
- $4 - dU < DW < 4 - dL$  : Tidak dapat disimpulkan
- $DW < dL$  atau  $DW > 4 - dL$ : Terjadi autokorelasi positif atau negatif

(Nilai  $dL$  dan  $dU$  diperoleh malalui tabel Durbin Watson)

### 4. Uji Asumsi Heterokesdastisitas

Heterokesdastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heterokesdastisitas. Cara memprediksi ada tidaknya heterokesdastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot. Analisis pada gambar Scatterplot adalah sebagai berikut :

1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : KinerjaKaryawan

a : Nilai konstan

$X_1$  : Disiplin Kerja

$X_2$  : Kemampuan Kerja

$b_1$  : Koefesien Regresi variabel Disiplin Kerja

$b_2$  : Koefesien Regresi variabel Kemampuan Kerja

### 3.7.2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t.

#### A. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Analisis uji t juga dilihat dari tabel “Coefficient “

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

#### B. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### **C. Menentukan kriteria pengujian**

Untuk membuktikan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hasilnya signifikan maka dilakukan perumusan nilai  $H_0$  dan  $H_a$  sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

### **Pengujian Hipotesis 1**

#### **Hipotesis yang diajukan :**

Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

#### **Hipotesis statistik :**

- $H_0$ : Tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.
- $H_1$  : Ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

## **Pengujian Hipotesis 2**

### **Hipotesis yang diajukan :**

Ada pengaruh yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

### **Hipotesis statistik :**

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.
- $H_2$  : Ada pengaruh antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah.2003. *Manajemen Sumber DayaManusia*,Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Arindra, Romansyah Adhana.2016 .” *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin KerjaTerhadap Kinerja Pegawai (Studi pada karyawan Panti Sosial Asuhan AnakTunasBangsa Pati )*”
- Azwar, Hendri.2015.”*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang)*”.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.eiden, Robert. 2001. *Managing Individual Performance In Works Groups*.
- By, Julita Paruru.2016.”*Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan KerjaTerhadapKinerja Karyawan ( Studi pada karyawan di PT. Air Manado)*”.
- Chateliana, Annisa Puteri.2016.”*Pengaruh Kemampuan Kerja dan MotivasiKerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Makmur SejahteraWisesaTanjung Tabalong – Kalimantan Selatan)*”
- Dessler, Garry.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7,Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- George & Jones.2002.*Understanding & Managing organizational Behavior*,3rded.New Jersey : Pearson Education Inc.
- Handoko, T. Hani.2011.*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,Edisi Kedua. BPFE ,Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. ”Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan KarierTerhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten

Tabalong diTanjung Kalimantan Selatan”.*Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 11 No. 2,Oktober 2010; 117-124.

Hasibuan, Malayu S.P.2006.*Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,EdisiRevisi, Bumi Aksara:Jakarta.

Iskandar, Muhammad Lubis.2016.“ *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara )*”.

Leiden, Robert. 2001. Managing Individual Performance In Works Groups.*Journal Human Resources Management*. Vol 40.

Mankunegara, Anwar Prabu.2009. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Moekijat. 2005. *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan DalamPerusahaan*.Edisi Ketiga. Alumni : Bandung.

Pangarso, Astadi. 2016. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.(Studi pada karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat DaerahProvinsi Jawa Barat )*”.

Riniwati, Harsuko. 2011. “*Mendongkrak Motivasi dan Kinerja:Pendekatan Pemberdayaan SDM*”. UB Press: Malang.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P.1998. *Organization Behavior, Concepts, Controvercies, Application*, seventh edition, Englewood Cliffs.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama.

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.

## LAMPIRAN 1: KOESIONER PENELITIAN

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Kampus STIE IPWIJA mengenai Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati, untuk itu saya mohon kesediannya untuk berpartisipasi dalam mengisi koesioner penelitian ini.

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Lama kerja (tahun) :

Pendidikan terakhir :

### PETUNJUK UMUM

- A. Kajian ini dilakukan untuk mengukur tingkat disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati.
- B. Saudara mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan sebenarnya.
- C. Jawaban saudara dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
- D. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pertanyaan untuk mengukur:
  1. Disiplin Kerja
  2. Kemampuan Kerja
  3. Kinerja Karyawan
- E. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara (X) pada kolom yang tersedia
- F. Ada lima alternatif jawaban yang dapat saudara pilih yaitu:
  - SS : Sangat Setuju
  - S : Setuju
  - CS : Cukup Setuju
  - TS : Tidak Setuju
  - STS : Sangat Tidak Setuju

## Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya datang ke kantor tepat pada waktunya					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
3	Saya patuh terhadap perintah atas dasar menghindari hukuman dari pimpinan					
4	Saya istirahat kantor sesuai dengan jadwal jam istirahat yang ditentukan perusahaan					
5	Saya selalu berpakaian seragam ke kantor					
6	Saya selalu menggunakan kartu identitas ke kantor					
7	Saya bekerja menggunakan peralatan kantor dengan baik					
8	Saya ditempat kerja menggunakan sarana dan prasarana sesuai dengan fungsinya					
9	Saya menguasai prosedur yang ada di perusahaan					
10	Saya mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan					

## Variabel Kemampuan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan rapi					
2	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
3	Saya mampu mengatasi masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan					
4	Saya mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik					
5	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan saat ini					
6	Tingkat pendidikan yang saya miliki mampu mempercepat memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Latar belakang pendidikan saya sudah sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini					
8	Di perusahaan saya masa kerja sering digunakan dalam melakukan kenaikan golongan dan kenaikan jabatan					
9	Setelah masa kerja 4 tahun saya selalu naik golongan					
10	Naik golongan berdasarkan masa kerja yang berarti kemampuan saya cukup baik					

## Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
3	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya pada atasan					
4	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan					
5	Target pekerjaan dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat					
6	Saya terampil dalam bekerja dan mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja					
7	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
8	Saya selalu masuk kerja dan tidak pernah bolos kerja					
9	Saya memiliki inisiatif memberikan bantuan kepada sesama rekan kerja dalam upaya mendukung penyelesaian pekerjaan					
10	Saya berusaha untuk membantu rekan kerja bila mengalami kesulitan dalam hal – hal yang terkait dengan pekerjaan					

## LAMPIRAN 2: TABULASI JAWABAN RESPONDEN

### VARIABEL DISIPLIN KERJA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
1	3	2	2	4	2	5	3	2	3	4	30
2	5	4	5	2	4	4	4	5	5	2	38
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	2	32
5	4	2	2	5	2	5	4	2	3	5	34
6	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	45
7	3	2	4	2	2	3	3	4	3	2	28
8	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
9	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	30
10	5	4	3	4	3	2	5	3	4	4	36
11	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	46
12	3	4	3	2	4	3	3	3	5	2	30
13	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	39
14	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	39
15	5	4	4	2	4	4	5	4	5	2	38
16	3	5	3	4	5	3	3	3	2	4	33
17	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	44
18	3	1	3	2	1	3	3	3	5	2	27
19	5	1	2	2	1	4	5	2	3	2	28
20	3	5	4	2	5	3	3	4	3	2	32
21	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	42
22	5	2	2	4	2	4	5	2	5	4	35
23	3	2	4	2	2	3	3	4	5	2	32
24	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	46
25	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	37
26	5	2	4	4	2	4	5	4	4	4	38
27	3	3	4	4	3	4	3	4	5	4	37
28	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
29	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	46
30	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	43
31	3	5	4	5	3	3	3	4	5	3	38
32	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	3	2	4	4	4	3	4	4	5	4	37

34	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
35	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	42
36	4	2	3	2	5	5	4	3	5	2	35
37	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	39
38	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	42
39	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	31
40	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
41	4	4	4	4	1	3	4	4	5	4	38
42	2	4	5	5	2	2	3	5	3	3	31
43	4	2	3	2	5	2	2	1	2	2	28
44	4	2	1	2	1	5	4	2	2	4	27
45	3	4	4	4	2	3	4	2	5	4	38
46	4	4	4	4	2	3	4	2	4	4	37
47	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	30
48	3	3	4	4	2	3	4	2	5	4	36
49	3	5	4	4	2	4	4	1	5	4	40
50	4	2	3	2	5	2	2	2	2	2	28
RATA- RATA	3,92	3,46	3,72	3,64	3,42	3,5	4	3,48	4,24	3,58	36,96

## VARIABEL KEMAMPUAN KERJA

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
1	5	4	5	5	5	5	5	3	2	3	42
2	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	28
3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	25
4	5	4	4	4	5	4	2	3	2	4	37
5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	46
6	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
7	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	45
8	5	4	5	5	4	5	5	3	2	3	41
9	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	41
10	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	42
11	5	4	5	5	5	4	5	3	2	3	41
12	5	4	5	5	4	5	5	3	2	3	41
13	5	4	5	3	5	3	1	3	1	5	35
14	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
15	4	2	3	3	4	3	2	2	1	3	27
16	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	46
17	5	4	5	3	5	3	1	3	1	5	35
18	5	4	5	3	5	3	1	3	1	5	35
19	5	4	5	3	4	3	1	3	1	5	34
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
21	5	4	5	5	4	5	2	2	2	3	37
22	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
23	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
24	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	45
25	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	45
26	5	4	5	3	5	3	1	3	1	5	35
27	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	28
28	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	29
29	4	3	3	3	4	3	1	2	2	3	28
30	4	3	3	3	4	4	1	2	2	3	29
31	5	4	5	3	3	3	1	3	1	5	33
32	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
33	5	4	5	3	4	3	1	3	1	5	34
34	5	4	5	3	5	3	1	3	1	5	35
35	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47

36	4	4	5	5	4	4	2	2	3	3	36
37	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
38	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
39	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
40	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	45
41	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	45
42	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	45
43	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
44	5	4	5	3	4	3	1	3	1	5	34
45	5	4	5	3	5	3	2	3	1	5	36
46	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	45
47	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	46
48	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	25
49	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47
50	3	2	3	3	4	3	2	2	1	3	26
RATA- RATA	4,74	3,76	4,58	4,22	4,4	4	3,4	2,78	3,06	4,3	39,24

## VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
1	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	28
2	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	39
3	4	3	4	3	4	5	3	5	5	3	39
4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	34
5	4	3	4	4	4	2	5	5	3	5	39
6	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	43
7	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	25
8	4	5	3	2	5	5	3	2	4	3	36
9	3	3	2	3	3	1	4	4	2	4	29
10	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	40
11	4	5	5	5	4	3	5	5	2	5	43
12	3	4	3	2	2	4	4	3	4	4	33
13	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	44
14	3	4	5	2	4	4	3	5	5	3	38
15	3	4	4	2	4	5	5	4	2	5	38
16	2	3	4	4	5	3	4	4	4	4	37
17	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
18	3	4	2	3	3	4	3	3	2	3	30
19	3	2	5	4	3	5	5	2	3	5	37
20	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	29
21	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	38
22	5	2	5	4	1	3	4	4	4	4	36
23	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	28
24	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
25	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	37
26	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	42
27	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	37
28	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
29	5	4	3	5	5	4	4	3	4	4	41
30	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	40
31	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	28
32	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	41
33	5	4	3	3	5	3	4	4	4	4	39
34	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	33
35	3	3	2	5	3	3	4	3	4	4	34

36	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	42
37	2	3	4	2	5	2	3	4	2	3	30
38	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	42
39	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	33
40	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	40
41	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	42
42	4	1	4	3	2	3	2	4	3	2	28
43	4	5	5	4	4	3	3	5	5	3	41
44	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	37
45	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	37
46	4	5	3	2	5	3	4	5	5	4	40
47	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	43
48	3	1	2	3	2	4	2	2	3	2	24
49	2	1	1	4	2	2	5	4	1	5	27
50	2	2	3	3	2	4	2	5	3	2	28
RATA- RATA	3,6	3,56	3,56	3,7	3,66	3,86	3,6	3,8	3,52	3,6	36,46

### LAMPIRAN 3: VALIDITAS DAN RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.40	28.776	.562	.789
P2	32.72	31.471	.633	.786
P3	32.48	33.316	.394	.806
P4	32.98	29.122	.559	.789
P5	32.80	32.857	.357	.810
P6	32.78	31.196	.483	.797
P7	32.82	33.089	.344	.811
P8	32.92	30.361	.578	.787
P9	32.82	31.008	.483	.798
P10	32.96	30.039	.563	.788

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEMAMPUAN KERJA

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.46	37.723	.550	.811
P2	33.38	37.179	.615	.806
P3	33.90	37.357	.508	.815
P4	33.14	38.776	.433	.822
P5	33.80	36.735	.549	.811
P6	33.46	37.723	.550	.811
P7	33.92	35.749	.558	.810
P8	33.66	38.351	.537	.813
P9	33.74	35.829	.579	.807
P10	33.96	37.468	.367	.834

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	10

## VALIDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.86	29.062	.396	.761
P2	32.90	27.561	.446	.755
P3	32.90	26.786	.475	.751
P4	32.76	27.737	.440	.756
P5	32.80	26.939	.544	.742
P6	32.60	29.020	.338	.768
P7	32.86	27.347	.495	.748
P8	32.66	29.045	.346	.767
P9	32.94	28.139	.424	.758
P10	32.86	27.347	.495	.748

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

## LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

### UJI NORMALITAS DATA (KOLMOGOROV – SMIRNOV TEST)

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	36.52	37.38	36.46
	Std. Deviation	6.135	6.722	5.797
Most Differences	Extreme Absolute	.135	.092	.157
	Positive	.116	.079	.107
	Negative	-.135	-.092	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		.953	.647	1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324	.796	.169

a. Test distribution is Normal.

### UJI MULTIKOLINIERITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.072	5.064		2.186	.034		
	X1	.293	.112	.310	2.605	.012	.959	1.043
	X2	.393	.103	.456	3.826	.000	.959	1.043

a. Dependent Variable: Y

## UJI AUTOKORELASI

### Model Summary<sup>b</sup>

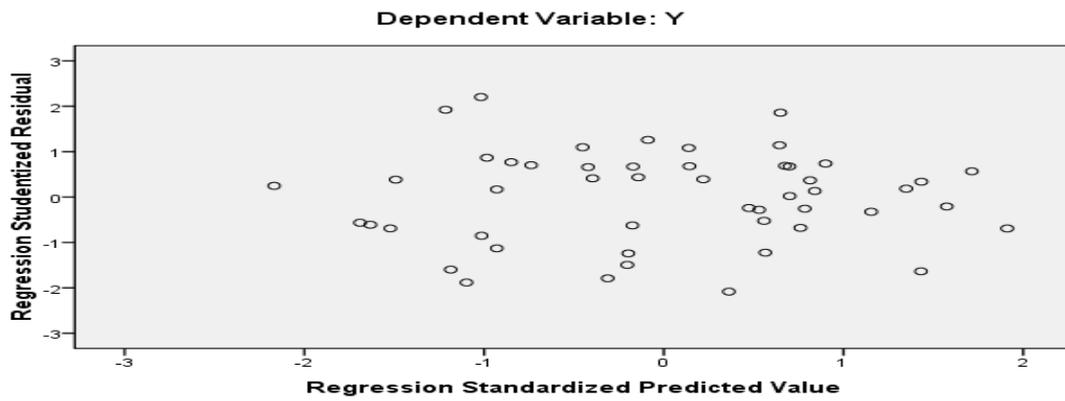
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.334	4.730	2.049

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## UJI HETEROKESDASTISITAS

### Scatterplot



## LAMPIRAN 5: HASIL UJI REGRESI GANDA

### PERSAMAAN REGRESI LINIER GANDA

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 <sup>a</sup>	.361	.334	4.730

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### HASIL UJI SIMULTAN

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594.797	2	297.398	13.292	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1051.623	47	22.375		
	Total	1646.420	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### HASIL UJI REGRESI GANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.072	5.064		2.186	.034
	X1	.293	.112	.310	2.605	.012
	X2	.393	.103	.456	3.826	.000

a. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN 6: HASIL ANALISIS HIPOTESIS

### Uji t-Test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.072	5.064		2.186	.034
	X1	.293	.112	.310	2.605	.012
	X2	.393	.103	.456	3.826	.000

a. Dependent Variable: Y

### Uji F-Test

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594.797	2	297.398	13.292	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1051.623	47	22.375		
	Total	1646.420	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1.1 Identitas Diri

- Nama lengkap : Nur Haeni Permatasari
- Nama Panggilan : Nur
- Tanggal Lahir : 18 Januari 1996
- Tempat Lahir : Bogor
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Agama : Islam
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Alamat : Kp. Babakan Dayeuh, Cileungsi-Bogor
- No. Hp : 0896 37144621
- Email : Permatasarinurhaeni50@gmail.com
- Status : Belum Menikah

### 1.2 Data Orang Tua

- Nama Ayah : Burhanudin
- Pekerjaan Ayah : Karyawan
- Nama Ibu : Eni Suwangsih
- Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
- Alamat Orang Tua : Desa Dayeuh, Cileungsi-Bogor