

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SANTOSA AGRINDO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Primagraha



**Disusun Oleh :**

Nama : ABDUL ROSID

NIM : 0433081617080

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

**2020**

## LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN

..  
Nama : ABDUL ROSID  
NIM : 0433081617080  
Program Studi : S1 MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Jenjang Pendidikan : STRATA I (S1)  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SANTOSA AGRINDO

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

### LULUS

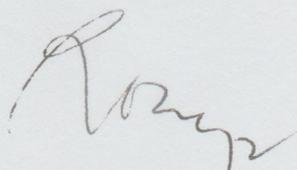
Pada hari Sabtu Tanggal 15 Bulan Agustus Tahun 2020

Oleh Dewan Penguji,

Serang, 15 Agustus 2020

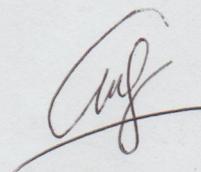
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Achmad Rozi, SE., MM

NIDN. 0417057402



Ayu Puspitasari, SE., MM

## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI

Nama : ABDUL ROSID  
NIM : 0433081617080  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MSDM  
Jenjang Pendidikan : STRATA I (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organisasi Karyawan Pada PT Santosa Agrindo

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi dan yang bersangkutan dinyatakan :

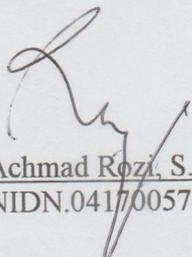
**LULUS**

Pada hari Sabtu Tanggal 15 Bulan Agustus Tahun 2020

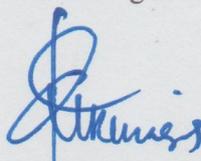
Oleh Dewan Penguji,

Serang, 15 Agustus 2020

Pembimbing I

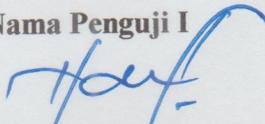
  
Achmad Rozi, S.E., MM  
NIDN.04170057402

Pembimbing II

  
Dedeh Kurniasih, SE., MM  
NIDN.0416127805

Dewan Peguji

1. Nama Penguji I

  
H. Haerofiatna, SE., MM  
NUP. 9904013308

2. Nama Penguji II

  
Syaechrurodji, sS Kom., MM  
NIDN. 0413127006

3. Nama Penguji III

  
Wahid Sumarjo, ST., MM  
NIDN. 0422036703

## PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nama : ABDUL ROSID  
NIM : 0433081617080  
Program Studi : S1 MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Santosa Agrindo

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi/tugas akhir yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi/tugas akhir ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha Serang.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak di paksakan.

Penulis



Abdul Rosid

## PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : ABDUL ROSID

NIM : 0433081617080

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Konsentrasi : MSDM

Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Santosa Agrindo

Disetujui untuk diuji dan dipertahankan dalam sidang :

1. Achmad Rozi, SE., MM

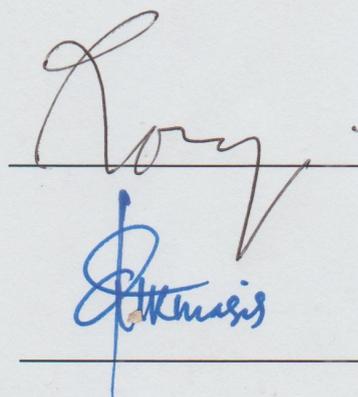
NIDN. 0417057402

Pembimbing I

2. Dedeh Kurniasih., SE., MM

NIDN. 0416127805

Pembimbing II



The image shows two handwritten signatures. The top signature is in black ink and appears to be 'Achmad Rozi'. The bottom signature is in blue ink and appears to be 'Dedeh Kurniasih'. Both signatures are written over horizontal lines.

Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saantosa Agrindo

ABDUL ROSID  
0433081617080

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT Santosa Agrindo. Populasi penelitian ini adalah 207 karyawan PT Santosa Agrindo, sedangkan Slovin Formula digunakan untuk menentukan 34 responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner dan dokumen digunakan sebagai instrumen penelitian untuk pengumpulan data. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sedangkan data yang diperoleh dianalisis melalui regresi linier berganda dan dihitung dengan SPSS 22. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai disiplin secara parsial  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   $3,090 > 2,037$  dengan nilai signifikansi  $0,04 < 0,05$ , dan komitmen organisasi secara parsial diperoleh  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$   $2,678 > 2,037$  dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$ . Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang disebutkan telah mempengaruhi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dan bukti menunjukkan bahwa nilai  $F\text{hitung} > F\text{tabel}$ , ( $28,147 > 4,066$ ), dengan nilai signifikansi  $\alpha < 5\%$  ( $0,000 < 0,005$ ). Analisis menunjukkan lebih lanjut bahwa disiplin dan komitmen organisasi secara afektif, normatif dan berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan itu sesuai dengan uji determinasi ( $R^2$ ), adalah 0,645 atau 64,5%, sedangkan sisanya 35,5% dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

*The Influence Of Dicipline And Organizational Comitment On Employee Performance At PT. Santosa Agrindo*

ABDUL ROSID  
0433081617080

*ABSTRACT*

*This research aims to determine the influence of the discipline and commitment of both partial and simultaneous organization to the performance of employees at PT Santosa Agrindo. The population of this study was 207 employees of PT Santosa Agrindo, while the Slovin Formula was used to determine 34 respondents as research samples. Questionnaires and documents are used as research instruments for data collection. This type of research is a quantitative approach while the data obtained are analyzed through multiple linear regression and calculated with SPSS 22. Hypothesis testing is done by t test, F test and the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results showed that the variable of discipline and organizational commitment partially had a significant effect on employee performance. Obtained partial discipline value  $t\text{-count} > t\text{-table } 3.090 > 2.037$  with a significance value of  $0.04 < 0.05$ , and partial organizational commitment obtained  $t\text{-count} > t\text{-table } 2.678 > 2.037$  with a significant value of  $0.012 < 0.05$ . The F test is used to determine whether the variables mentioned have influenced simultaneously on employee performance, and evidence shows that the value of  $F\text{count} > F\text{table}, (28.147 > 4.066)$ , with a significance value  $\alpha < 5\%$  ( $0.000 < 0.005$ ). Analysis shows further that organizational discipline and commitment affective, normative and sustainable have a significant effect on employee performance and that according to the determination test (R<sup>2</sup>), is 0.645 or 64.5%, while the remaining 35.5% of other factors are not included in this study.*

*Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI/TUGAS AHIR.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK (INDONESIA).....	v
<i>ABSTRACT</i> (ENGLISH).....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Kegunaan Hasil Penelitian.....	9
F. Batasan Masalah.....	10
G. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
1. Disiplin Kerja.....	12
2. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
3. Macam-macam Disiplin Kerja.....	12
4. Tujuan Disiplin Kerja.....	13
5. Indikator Disiplin Kerja.....	14
A. Komitmen Organisasi.....	15
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	15
2. Manfaat Komitmen Organisasi.....	17
3. Menciptakan Komitmen Organisasi.....	18
4. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	20
5. Indikator Komitmen Organisasi.....	21
B. Kinerja Karyawan.....	22
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	23

3. Indikator Kinerja.....	24
4. Penelitian Terdahulu.....	26
5. Kerangka Konseptual.....	28
6. Hipotesis Penelitian.....	29

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	30
B. Desain Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	31
D. Populasi Dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	33
1. Teknik Analisis Data.....	35
2. Statistik Deskriptif.....	36
3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
4. Uji Asumsi Klasik.....	38
F. Tempat Dan Waktu Penelitian.....	43
1. Tempat Penelitian.....	43
2. Waktu Penelitian.....	44

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum.....	45
1. Sejarah Berdirinya PT Santosa Agrindo.....	45
2. Analisis Karakteristik Profil Responden.....	46
B. Deskripsi Data.....	48
1. Variabel Disiplin Kerja.....	48
2. Variabel Komitmen Organisasi.....	53
3. Variabel Kinerja Karyawan.....	58
4. Analisis Data.....	62
C. Pengujian Hipotesis.....	71
1. Uji T.....	71
2. Uji F.....	73
3. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	75
D. Pembahasan.....	76

### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran-Saran.....	84
Lampiran-Lampiran.....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan.....	6
Tabel 1.2 Data Presensi Kehadiran Karyawan.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Data Variabel Disiplin Kerja.....	48
Tabel 4.4 Data Variabel Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.5 Data Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Tabel 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68
Gambar Lokasi PT Santosa Agrindo.....	112

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang maka harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada dengan optimal. Kondisi tersebut mengharuskan perusahaan untuk melakukan berbagai inovasi untuk mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat.

Untuk mengantisipasi perkembangan bisnis ini yaitu dengan menyiapkan sumber daya manusia dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh karena itu suatu perusahaan juga tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar

dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara professional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi memerlukan pengembangan kompetensi dan pemberian kewenangan serta tanggung jawab yang terencana, terarah dan strategis. Jika sumber daya manusia suatu perusahaan tidak bekerja sesuai dengan aturan dan bekerja tidak sesuai dengan tujuan yang akan dicapai, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Perusahaan harus bisa memiliki produktivitas yang tinggi dan baik untuk memenuhi target pada perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik pada seorang karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2016:193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai salah satu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja.

Selain Disiplin, memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. karyawan yang demikian diharapkan bias memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin di capai perusahaan bias terwujud. Komitmen setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen, biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. mereka akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja menurut Wibowo (2016:8) merupakan sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu

organisasi dalam kurun waktu tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci utama meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti Disiplin dan Komitmen Organisasi. Dalam hal ini peran manajemen suatu perusahaan sangat penting dalam mendukung kemajuan karyawannya. Faktor disiplin dan Komitmen Organisasi dapat mendukung serta mendorong karyawan suatu perusahaan untuk dapat bekerja dengan baik yang sesuai dengan keinginan manajer perusahaan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

PT. Santosa Agrindo berdiri pada tahun 1993 sebagai salah satu produsen daging olahan, tidak lama kemudian perusahaan berubah menjadi perusahaan daging olahan dan penggemukan sapi potong yang terintegrasi pada tahun 1999, *feedlot* yang akan penulis uji bergerak di bidang *Animal Slaughtering and Processing* yang ada di Kabupaten Serang. Pabrik yang mulai beroperasi pada tahun 1993 berdiri di lahan yang terletak di sebuah peternakan dan perkebunan,serta mempunyai kantor pusat di Jakarta selatan. Memiliki 207 karyawan dengan rincian sebagai berikut:

Hasil wawancara dengan HRD PT Santosa Agrindo yang dilakukan pada tanggal 29 Maret 2020 mengatakan bahwa penurunan kinerja yang terjadi pada karyawan PT Santosa Agrindo karena komitmen setiap karyawan terhadap organisasi yang masih sangat rendah, kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan, disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya, serta beban kerja yang sangat tinggi di bulan juli hingga september pada tahun 2019.

**Tabel 1.1**

Data Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan Karyawan PT Santosa  
Agrindo Bulan Juli-September 2019

No	Bln	Thn	Target waktu produksi	Pencapaian waktu produksi	Keterlambatan waktu produksi	Persentase Keterlambatan produksi
1	Juli	2019	17.0 jam	18.3 jam	1.3 jam	1.69%
2	Agustus	2019	17.0 jam	19.0 jam	2 jam	4.0%
3	September	2019	17.0 jam	20.0 jam	3 jam	9.0%
Rata-Rata						5.0%

Sumber: Data PT Santosa Agrindo Bulan Juli-September 2019

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan adanya keterlambatan waktu karyawan dalam produksi, Pada bulan Juli terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam produksi yaitu selama 1.3 jam atau 1.69%. Pada bulan Agustus, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam produksi yaitu selama 2 jam atau 4.0%. Pada bulan September, terjadi keterlambatan waktu karyawan dalam produksi yaitu selama 3 jam atau 9.0%. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan PT Santosa Agrindo pada bulan Juli hingga bulan September 2019.

Data pendukung lainnya yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menurun, disajikan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2**

Data Presensi Kehadiran Karyawan PT Santosa Agrindo Bulan  
Juli-September 2019

Bln	Thn	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan Tidak Hadir	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
Juli	2020	207	25	207	15	192	7.68%
Agustus	2020	207	27	207	19	188	6.96%
September	2020	207	26	207	25	182	7.0%
Rata-Rata							7.0%

Sumber: Data PT Santosa Agrindo Bulan Juli-September 2019

Berdasarkan table 1.2 data absensi karyawan di PT Santosa Agrindo dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan PT Santosa Agrindo yang sangat kurang. Mudiarta, dkk (2001: 93) menyatakan rata rata absensi 2-2,5 persen perbulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 2,5 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Data absensi karyawan PT Santosa Agrindo menunjukkan tingkat absensi lebih dari 2,5 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja.

Perusahaan yang sudah berdiri 27 tahun ini, sudah bisa memasarkan olahan daging sapi di seluruh Indonesia, bahkan juga sudah bisa mengekspor ke luar negeri. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti karakteristik individu dan disiplin kerja sehingga dalam

kurun waktu 27 tahun perusahaan tersebut sudah mampu memasarkan produknya ke seluruh Indonesia bahkan sampai keluar negeri.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "PENGARUH DISIPLIN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOSA AGRINDO".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kerja sama antar karyawan
2. Setiap karyawan kurang bisa menyesuaikan dengan kebijakan perusahaan
3. Kurangnya motivasi kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif
4. Disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya
5. Kurangnya perhatian dari atasan kepada karyawan

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo ?

3. Apakah disiplin dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo.

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Sebagai sumbangsih pemikiran terhadap kajian ilmu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan yaitu untuk sumbangsih pemikiran untuk pengambilan kebijakan dalam bidang strategi peningkatan kinerja karyawan.

- 2) Bagi Akademik

Sebagai sumbangsih pembendaharaan perpustakaan di STIE Primagraha.

### 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dalam kajian yang sama dan variabel yang berbeda.

## **F. Batasan Masalah**

### 1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya dibatasi pada kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo.

### 2. Batasan Penelitian

- a. Penelitian berfokus pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Disiplin (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah Kinerja Karyawan.
- b. Data penelitian pada variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) didapatkan dari kuesioner (angket).

## **G. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan pembahasan, maka penulis membuat sistematika penulisan kripsi sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang beberapa unsur yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah, dan sistematika pembahasan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini akan membahas mengenai teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori ini berisikan teori-teori sebagai hasil dari studi pustaka. Teori-teori yang di dapat akan menjadi landasan bagi penulis untuk melakukan pembahasan dan pengambilan kesimpulan mengenai judul dari penelitian ini.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan terkait rancangan penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian, dan jenis penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

## BAB IV HASIL PENELITIAN

Pada bab ini penulis membahas tentang analisis data dan pembahasan yang menjelaskan apakah karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yaitu pernyataan singkat dan tepat dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan saran dari penulis mengenai penelitian.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja 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. Disiplin dapat juga diartikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku atau sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seseorang yang dikatakan memiliki disiplin kerja bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

##### **2) Macam-macam Disiplin Kerja**

Ada dua macam bentuk disiplin kerja menurut Sinambela (2012:239), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, diantaranya yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **3) Tujuan Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin menurut Ellen G White adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh

ketidak hati-hatian, atau pencurian. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

#### **4) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Bejo Siswanto (2013:291) berpendapat bahwa dimensi dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

##### **1. Frekuensi Kehadiran**

frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Indikatornya yaitu absensi dan tepat waktu.

##### **2. Tingkat Kewaspadaan**

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang

tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Indikatornya yaitu ketelitian dan perhitungan.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Indikatornya yaitu menaati peraturan dan tanggung jawab.

### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Indikatornya yaitu kepatuhan dan kelancaran.

### 5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Indikatornya yaitu suasana harmonis dan saling menghargai.

## **B. Komitmen Organisasi**

### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan

organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sementara menurut Steers (dalam Mardiana, Syarif, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter (2012:377) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah seseorang pekerja tetap tinggal sebagai organisasi atau

tidak. Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

## **2. Manfaat Komitmen Organisasi**

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

### **1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi**

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

## 2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

## 3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidak hadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

### 3. Menciptakan Komitmen Organisasi

Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi harus mengidentifikasi diri pegawai untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Mangkunegara (2012:176) menyatakan ada tiga pilar menciptakan komitmen organisasi, yaitu :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai :
  - a. Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
  - b. Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.
  - c. Merasa nyaman dengan organisasi.
  - d. Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
  - a. Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
  - b. Kualitas kepemimpinan.
  - c. Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.

### 3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

### 4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers dalam Sopiah (2011:82) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

## 5. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:182), menyatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi yaitu :

### 1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.
- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

### 2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan

e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

## C. Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja menurut Simanjuntak (2015) adalah sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Sesuai dengan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai kontribusi bagi organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan yang ingin

dicapai. Dalam ayat Al- Qur'an surat At- Taubah ayat 105 dijelaskan tentang kinerja karyawan, ayat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Artinya:

Dan Katakanlah:”Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan itu, dan kamu dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

## **2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013) ada dua yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi pegawai (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill), artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata ( IQ 110-120) yang mana pendidikannya memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka hal tersebut memudahkan dalam mencapai harapan kinerja. Oleh

karena itu pegawai seharusnya ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang karyawan juga harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik.

### **3. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapihan, kemampuan dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

### 3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

### 4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

#### D. Penelitian Terdahulu

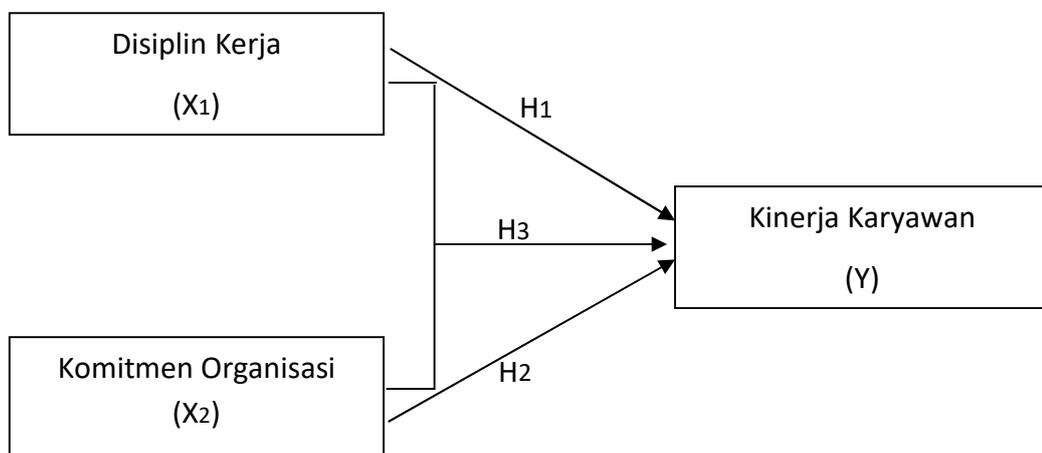
**Tabel 2.1**

<b>Nama Peneliti/ Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Sri Gustina Pane dan Fatmawati 2017	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan	Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan atau pengaruh keterikatan antara variabel bebas komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang kuat. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 77,0 %. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) sebesar 0.770 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS 20, sedangkan sisanya yaitu 23 % adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

<b>Nama Peneliti/ Tahun</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil</b>
Sriwahyuni, H. Adam Idris, Muhammad Noor 2013	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur	Tingkat hubungan atau koefisien korelasi R antara variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, disiplin kerja, Kepemimpinan, dan Kepribadian dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,780 atau tergolong ke dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan tingkat pengaruh antara jenis variabel tersebut adalah sebesar 60,9% dan menunjukkan masih terdapat banyak 39,1% variabel bebas lainnya yang juga berpengaruh terhadap kinerja, diluar dari penelitian ini.
Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH 2012	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)	Pada tabel tersebut juga diketahui nilai determinan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat, pengertiannya adalah besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Y adalah sebesar 87.9% atau variasi

Nama Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil
	Kabupaten Lumajang	perubahan sesungguhnya yang dijelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3) secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan variabel dependen (Y) sebesar 88.5%, sedangkan sisanya 12.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

### E. Kerangka Konseptual



## **F. Hipotesis Penelitian**

- H1. Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.
- H2. Diduga ada pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.
- H3. Diduga ada pengaruh antara Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Menurut Sugiyono (2012: 7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **B. Desain Penelitian**

Menurut Moleong (2014:71) desain adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang bertujuan untuk membangun strategi yang menghasilkan blurprint atau model penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal.

Menurut Kerlinger (dikutip Emzir, 2010:119) penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yang disebut juga penelitian *ex post facto* adalah penyelidikan empiris yang sistematis di mana peneliti tidak mengendalikan variabel bebas secara langsung karena keberadaan dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi.

### C. Operasional Variabel

**Tabel 3.1**

#### Devinisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Butir
					Instrumen
1	Disiplin Kerja (X1)	Kehadiran	1. Absensi	Likert	5,6,7
		Ketaatan pada peraturan kerja	2. Menaati aturan dan pedoman		1,2,3,4
		Tingkat kewaspadaan	3. Tingkat kewaspadaan		8,9,10
			Bejo Siswanto (2013:291)		1,2,3,4
2	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen Afektif	Rasa percaya terhadap organisasi	Likert	5,6,7
		Komitmen Berkelanjutan	Ketertarikan pegawai pada pekerjaan		8,9,10
		Komitmen Normatif	Kesetiaan terhadap organisasi		
			Allen dan Meyer dalam Darmawan		

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran	Butir Instrumen
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Pegawai mampu menyelesaikan tugas pokok	Likert	5,6,7
		Kuantitas	Jumlah pekerjaan sesuai target		8,9,10
		Ketepatan waktu	Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		
			Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67)		

#### D. Populasi Dan Sampel

Menurut Morissan (2012: 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/

sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan PT. Santosa Agrindo sejumlah 207 orang.

Dalam pengambilan sampel, digunakan Teknik Probability Sampling, yang artinya memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk di pilih menjadi anggota sampel tanpa mempedulikan jabatan maupun aspek lain yang membedakan. Dari penjelasan diatas maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 6% dari populasi seluruh karyawan PT. Santosa Agrindo yang sejumlah 34 Karyawan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2013) adalah cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **a. Observasi**

Pengamatan atau observasi merupakan kegiatan untuk merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari fenomena berdasarkan pengetahuan yang sudah diketahui terlebih dahulu. Observasi adalah salah satu teknik yang dilakukan dalam penelitian, yaitu aktivitas yang dilakukan terhadap obyek tujuannya untuk memahami dari sebuah

fenomena berdasarkan pengetahuan yang sudah diketahui sebelumnya.

Langkah awal yang dilakukan peneliti sebelum penelitian yaitu melakukan observasi atau pengamatan langsung ke lokasi penelitian di PT. Santosa Agrindo. Peneliti melakukan pengamatan sistematis, pelaksanaannya fokus pada yang ingin diteliti melalui pengamatan yang telah disusun secara rinci berdasarkan kategori masalah yang ingin diteliti.

b. Kuesioner (Angket)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan angket untuk mencari data langsung dari karyawan yang diambil sebagai sampel. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data primer faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Santosa Agrindo.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi dalam penelitian ini diperlukan untuk memperoleh data tentang visi dan misi PT. Santosa Agrindo.

## 2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti, disini alat yang

digunakan adalah angket. Angket atau kuesioner adalah daftar pernyataan yang didistribusikan langsung untuk diisi dan dikembalikan atau dapat dijawab di bawah pengawasan peneliti. Angket digunakan untuk mendapatkan keterangan dari sampel atau sumber yang beraneka ragam yang lokasinya sering tersebar di daerah yang luas, nasional ada kalanya internasional. Peneliti rasanya tidak mungkin untuk bertemu muka secara pribadi dengan semua responden karena alasan biaya dan waktu.

Titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberi definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang diukur. Dari indikator itu kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.

Untuk mempermudah penyusunan instrumen penelitian, maka perlu digunakan “matrik pengembangan instrument” atau “kisi-kisi instrumen”.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2010) ialah proses penelitian yang sangat sukar dilakukan hal ini lantaran membutuhkan kerja keras, fikiran yang kreatif, dan kemampuan pengetahuan yang tinggi. Dalam pandangannya dalam teknik analisis data tidak bisa disamakan antara satu penelitian dengan peneliti yang lainnya,

terutama mengenai metode yang dipergunakan. Setelah data penelitian berupa jawaban responden dari angket yang dibagikan, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan:

### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu cabang ilmu yang berkaitan dengan teknik pengumpulan, pengorganisasian, penyederhanaan, dan penyajian data ke dalam bentuk tabel atau grafik, teknik penyederhanaan data biasanya disertai dengan penjelasan tentang karakteristik-karakteristik tertentu dari data tersebut seperti ukuran pemusatan, seperti mean, modus, median dan ukuran penyebaran seperti simpangan baku.

### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas menurut Zaenal Arifin (2012) adalah ketepatan/kelayakan instrumen yang dipakai untuk mengukur apa saja yang akan diukur. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini menggunakan nilai  $r$  hasil Corrected Item Total Correlation melalui sub menu scale dari perhitungan dengan program SPSS. Tingkat valid atau tidaknya instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data diketahui dengan menggunakan uji validitas, sehingga dapat diketahui apakah item yang digunakan dalam kuesioner benar-benar

mampu mengungkapkan keadaan yang sebenarnya. Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ , maka kriteria pengujiannya:

Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut valid

Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas menurut Azwar (2011) adalah sejauh mana hasil dari pengukuran yang mempunyai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kuesioner dikatakan reliabel apabila hasil uji statistik Alpha  $\alpha > 0,60$ . Interpretasinya yaitu sebagai berikut:

- 1) 0,00 sampai dengan 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) 0,21 sampai dengan 0,40 berarti agak reliabel
- 3) 0,41 sampai dengan 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel
- 5) 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliable

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data adalah tidak normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi antara lain dapat dilihat dari VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya:

- 1) Jika nilai VIF tidak lebih dari 10,0 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

2) Jika nilai Tolerance lebih dari 10,0 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat gambar Scatter plot dengan dasar analisis sebagai berikut ini:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang akan membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan dikumpulkan,

selanjutnya dilakukan analisis data dengan berpedoman pada analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = bilangan konstanta

$b_1, b_2$  = koefisien variabel

X<sub>1</sub> = variabel lingkungan kerja

X<sub>2</sub> = variabel karakteristik individu

X<sub>3</sub> = variabel disiplin kerja

e = error of term

#### e. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran rumusan masalah harus dibuktikan melalui data yang sudah diperoleh atau dikumpulkan. Pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi ditentukan dengan  $\alpha = 5\%$ . Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan pengujian sebagai berikut:

##### a. Uji t

Uji t (koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (X)

berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 = Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika signifikan nilai  $t < 0,05$ , maka ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Artinya tolak H0 terima H1. Begitu juga sebaliknya, jika signifikan nilai  $t > 0,05$ , maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Artinya H0 diterima dan H1 ditolak.

#### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas (karakteristik individu dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Adapun prosedurnya sebagai berikut:

H0 = Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

H1 = Secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika signifikansi nilai F-hitung  $< 0,05$ , maka ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya tolak  $H_0$  terima  $H_1$ . Begitu juga sebaliknya, jika signifikansi nilai F-hitung  $> 0,05$ , maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya terima  $H_0$  tolak  $H_1$ .

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat dari hasil regresi linier berganda yang menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Semakin besar angka  $R^2$  maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.  $R^2$  semakin kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan dari variabel terikatnya.

d. Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai keadaan populasi yang sifatnya sementara atau lemah tingkat keberannya. Ia haruslah diuji, karena itu harus berbentuk kuantitas agar dapat diterima atau ditolak. Diterima jika hasil pengujian membenarkan

pernyataannya dan akan ditolak jika terjadi penyangkalan dari pernyataan tersebut.

Adanya  $H_0$  dan  $H_1$  juga terjadi pada statistic dalam sebuah hipotesis komparatif sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan perbandingan antara dua variable penelitian (Disiplin dan Komitmen Organisasi). Adapun prosedurnya sebagai berikut :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan dari variable bebas terhadap variable terikat.

Dengan dugaan pengujian,  $H_0: \rho = 0$  dan  $H_1: \rho \neq 0$

## **G. Tempat Dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di PT Santosa Agrindo, kecamatan Gunung Sari, Kabupaten Serang, Provinsi Banten.

Adapun penelitian di lokasi tersebut karena penulis berkepentingan dengan masalah ini dalam rangka penyusunan skripsi untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Primagraha Serang, dan lokasi ini berdekatan dengan lokasi penulis sehingga memudahkan bagi penulis dalam melakukan penelitian.

## 2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1

No	Kegiatan	Febru (Minggu)				Maret (Minggu)				April (Minggu)				Mei (Minggu)				Juni (Minggu)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Penelitian			■																	
2	Wawancara HRD				■								■								
3	Observasi				■		■														
4	Distribusi Angket														■						
4	Revisi Angket																		■		

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Santosa Agrindo**

PT Santosa Agrindo (Santori) berdiri pada tahun 1993 sebagai salah satu produsen daging olahan. Tidak lama kemudian, perusahaan berubah menjadi perusahaan penggemukan sapi potong yang terintegrasi pada tahun 1995. Saat ini, Santori telah memiliki 3 buah feedlot modern – dua feedlot di Lampung dan satu feedlot di Jawa Timur. Dengan total kapasitas penggemukan 150,000 ekor per tahun, kapasitas pembiakan Wagyu 10,000 ekor, dan kapasitas rumah potong modern 24,000 ekor per tahun, Santori merupakan perusahaan sapi potong terintegrasi terbesar di Indonesia dan mengikuti aturan kesejahteraan hewan. Dari hulu ke hilir, kami memproduksi dan mendistribusikan sapi potong dan juga daging sapi premium. Kualitas dan kesejahteraan hewan adalah hal utama bagi kami. Feedlot dan breedlot dikelola dengan sistem manajemen dan bio sekuritas kelas dunia. Seluruh sapi diberikan ruang yang cukup, air yang bersih, dan pakan segar dari peternakan kami bebas steroid. Dengan menggunakan sistem ketertelusuran, kami dapat memonitor siklus proses penggemukan sapi mulai dari kedatangan sampai menjadi daging pada fasilitas rumah potong kami yang sudah bersertifikasi ISO.

## 2. Analisis Karakteristik Profil Responden

### 1) Jenis Kelamin

Berdasarkan distribusi frekuensi jenis kelamin responden yang dijadikan populasi dalam penelitian ini seperti yang dicantumkan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**

#### **Jenis Kelamin Responden**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki-laki	169	83%
2	Perempuan	38	17%
<b>Total</b>		<b>207</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data PT Santosa Agrindo, 2020

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa, karakteristik berdasarkan responden jenis kelamin pada PT. Santosa Agrindo, bahwa responden yang berjenis laki-laki sebanyak 169 orang atau 83%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 38 orang atau 17%. Dengan demikian maka karakteristik responden dalam jenis kelamin yang paling dominan yaitu jenis kelamin laki-laki karena prosentase dari jumlah respondennya lebih besar.

## 2) Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden PT. Delta Mina Perkasa Tulungagung sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase
1	20- 30 Tahun	176	85.1%
2	31- 40 Tahun	26	12,5%
3	41- 50 Tahun	5	2.4%
<b>Total</b>		<b>207</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data PT Santosa Agrindo, 2020

Dari table 4.2 diatas diketahui bahwa dari 207 responden, jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 176 orang atau 85.1%, usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang atau 12.5%, dan usia 40-50 tahun sebanyak 5 orang atau 2.4%, Jadi usia 20-30 tahun yang banyak bekerja.

## B. Deskripsi Data

### 1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

**Tabel 4.3**

**Data Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)**

Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
X1.1	2	7	5	7	13	34
X1.2	3	8	7	13	3	34
X1.3	3	8	7	13	3	34
X1.4	2	9	3	9	11	34
X1.5	9	16	9	0	0	34
X1.6	5	15	12	2	0	34
X1.7	21	11	2	0	0	34
X1.8	5	22	7	0	0	34
X1.9	5	15	12	2	0	34
X1.10	26	8	0	0	0	34

Sumber: Data primer yang diolah Microsoft excel 2003, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa item X1.1 dengan pernyataan “Apakah kehadiran dapat mempengaruhi kinerja karyawan”, dari 34 responden terdapat 2 responden menjawab sangat setuju, 7 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab kurang setuju, 7 responden menjawab tidak setuju, serta 13 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa jawaban

responden yang paling banyak yaitu sangat tidak setuju. Hal ini berarti kehadiran karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pada item X1.2 dengan pernyataan “Apakah absensi yang baik berpengaruh terhadap waktu pengerjaan tugas”, dari 34 responden terdapat 3 responden yang menjawab sangat setuju, 8 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab kurang setuju, 17 responden menjawab tidak setuju, serta 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan jawaban responden yang paling banyak yaitu tidak setuju. Hal ini berarti absensi yang baik saja belum berpengaruh terhadap waktu pengerjaan tugas.

Pada item X1.3 dengan pernyataan “Apakah ritme kerja yang baik dipengaruhi dari absensi yang baik”, dari 34 responden terdapat 3 responden yang menjawab sangat setuju, 8 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab kurang setuju, 9 responden menjawab tidaksetuju, serta 11 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat di simpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti absensi kehadiran yang baik belum dapat mempengaruhi ritme dalam bekerja hingga target perusahaan dapat tercapai.

Pada item X1.4 dengan pernyataan “Bisakah kehadiran dijadikan pertimbangan kenaikan jabatan”, dari 34 responden terdapat 2 responden yang menjawab sangat setuju, 9 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab kurang setuju, 9 responden menjawab tidak

setuju. Serta 11 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat tidak setuju. Hal ini berarti peningkatan karir tidak dapat diukur hanya dengan kehadiran saja, namun juga ada hal lain yang harus jadi pertimbangan.

Pada item X1.5 dengan pernyataan “Apakah menaati peraturan berpengaruh pada keselamatan kerja”, dari 34 responden terdapat 9 responden yang menjawab sangat setuju, 16 responden yang menjawab setuju, 9 responden yang menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti keselamatan kerja dapat diwujudkan dengan menaati peraturan perusahaan.

Pada item X1.6 dengan pernyataan “Apakah menaati aturan dan pedoman dapat meningkatkan kinerja”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden yang menjawab setuju, 12 responden yang menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti jika karyawan menaati peraturan sesuai pedoman perusahaan maka kinerja karyawan dapat meningkat.

Item X1.7 dengan pernyataan “Apakah menaati peraturan dapat mempengaruhi disiplin karyawan”, dari ke 34 responden terdapat 21 responden yang menjawab sangat setuju, 11 responden yang menjawab setuju, 2 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini berarti dengan menaati peraturan perusahaan maka karyawan dapat dibentuk kedisiplinan diri dalam bekerja.

Item X1.8 dengan pernyataan “Apakah tingkat kewaspadaan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 22 responden yang menjawab setuju, 7 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti pencapaian atau penyelesaian target dapat terealisasi apabila tingkat kewaspadaan karyawan tinggi.

Item X1.9 dengan pernyataan “Apakah tingkat kewaspadaan berpengaruh terhadap keselamatan kerja”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden yang menjawab setuju, 12 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung

menjawab setuju. Hal ini berarti keselamatan kerja dapat di maksimalkan apabila tingkat kewaspadaan karyawan tinggi sehingga karyawan merasa nyaman untuk bekerja.

Item X1.10 dengan pernyataan “Apakah disiplin berpengaruh terhadap sikap tanggung jawab individu”, dari 34 responden terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju, 8 responden yang menjawab setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini berarti apabila kedisiplinan diri sudah terbentuk dalam diri karyawan maka sikap tanggung jawab dalam pekerjaan akan dengan sendirinya terbentuk.

## 2. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

**Tabel 4.4**

**Data Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Item	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
X2.1	21	11	2	0	0	34
X2.2	9	16	9	0	0	34
X2.3	26	8	0	0	0	34
X2.4	5	16	11	2	0	34
X2.5	21	11	2	0	0	34
X2.6	5	15	12	2	0	34
X2.7	5	15	12	2	0	34
X2.8	5	15	12	2	0	34
X2.9	3	8	7	13	3	34
X2.10	5	15	12	2	0	34

Sumber: Data primer yang diolah Microsoft excel 2003, 2020

Berdasarkan table 4.4 item X2.1 dengan pernyataan “semakin kuat rasa percaya diantar pihak, maka transaksi bisnis akan cepat terjadi”, dari 34 responden terdapat 21 responden yang menjawab sangat setuju, 11 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini berarti semakin kuat

hubungan percaya antar pihak maka pekerjaan dapat di selesaikan dengan cepat.

Item X2.2 dengan pernyataan “Tanpa kepercayaan/saling percaya, maka tidak akan ada sebuah hubungan”, dari 34 responden terdapat 9 responden yang menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab kurang setuju, serta ada 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti saling percaya antar karyawan merupakan hal penting untuk membantu dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Item X2.3 dengan pernyataan “setiap karyawan akan memberikan performa yang terbaik hanya ketika dia merasakan keamanan, kenyamanan, ketenangan dalam bekerja setiap saat”, dari 34 responden terdapat 26 responden yang menjawab sangat setuju, 8 responden yang menjawab setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini berarti faktor lingkungan perusahaan dapat mempengaruhi performa karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan tersebut.

Item X2.4 dengan pernyataan “Apakah Tidak tercapainya target merupakan salah satu bentuk karyawan tidak percaya pada pimpinan atau

perusahaan”, dari 34 responden terdapat 5 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat setuju. Maka dapat disimpulkan responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti bentuk percaya pada pimpinan maupun perusahaan mempengaruhi tercapai atau tidaknya target yang di berikan perusahaan.

Item X2.5 dengan pernyataan “Merasa stres terhadap pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja”, dari 34 responden terdapat 21 responden yang menjawab sangat setuju, 11 responden menjawab setuju, 2 responden menjawab kurang setuju, serta ada 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab sangat setuju. Hal ini berarti kondisi tubuh dan pikiran karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Item X2.6 dengan pernyataan “Dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 12 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti apresiasi dari pimpinan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dan membantu dalam menyelesaikan semua pekerjaan.

Item X2.7 dengan pernyataan “Apakah perasaan terhadap pekerjaan berpengaruh pada produktifitas karyawan”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 12 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti produktifitas karyawan di pengaruhi kaarna aadanya perasaan memiliki terhadap pekerjaan.

Item X2.8 dengan pernyataan “Apakah kesungguhan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi tujuan organisasi perusahaan”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 12 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti bekerja dengan sungguh-sungguh dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan.

Item X2.9 dengan pernyataan “Apakah karyawan di tempat anda bekerja bertahan menjadi karyawan karena adanya fasilitas yang ada pada perusahaan”, dari 34 responden 3 responden menjawab sangat setuju, 8 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab kurang

setuju, 13 responden menjawab tidak setuju, serta 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab tidak setuju. Hal ini berarti para karyawan bertahan dalam perusahaan tersebut bukan karna fasilitas yang di sediakan namun ada hal lain yang di luar penelitian.

Item X2.10 dengan pernyataan “Apakah karyawan di tempat anda bekerja merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah karyawan dan anda merasa terlibat dalam masalah tersebut”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju,15 responden menjawab setuju,12 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti rasa memiliki dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan cukup tinggi.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.5**

**Data Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Item</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>Jumlah</b>
<b>Y1</b>	9	16	9	0	0	34
<b>Y2</b>	9	17	8	0	0	34
<b>Y3</b>	10	16	9	0	0	34
<b>Y4</b>	5	15	12	2	0	34
<b>Y5</b>	2	17	13	2	0	34
<b>Y6</b>	10	15	9	0	0	34
<b>Y7</b>	9	16	9	0	0	34
<b>Y8</b>	12	22	0	0	0	34
<b>Y9</b>	12	22	0	0	0	34
<b>Y10</b>	0	8	10	13	3	34

Sumber: Data primer yang diolah Microsoft excel 2003, 2020

Berdasarkan table 4.5 item Y1 dengan pernyataan “Apakah penyelesaian tugas merupakan kualitas individu”, dari 34 responden terdapat 9 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti tingkat penyelesaian tugas bergantung pada kualitas individu.

Item Y2 dengan pernyataan “anda berusaha untuk tidak membuat kesalahan ketika bekerja”, dari 34 responden terdapat 9 responden yang menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti para karyawan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item Y3 dengan pernyataan “anda mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan”, dari 34 responden terdapat 10 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti para karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan.

Item Y4 dengan pernyataan “Bisakah kualitas individu dilihat dari sikap terhadap pekerjaan”, dari 34 responden terdapat 5 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 12 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung

menjawab setuju. Hal ini berarti setiap diberi pekerjaan, para karyawan langsung dikerjakan tanpa menunda-nunda.

Item Y5 dengan pernyataan “Apakah lamanya jumlah penyelesaian tugas sesuai target merupakan pengaruh kinerja karyawan”, dari 34 responden terdapat 2 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 13 responden menjawab kurang setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti kinerja karyawan di lihat dari lamanya penyelesaian tugas yang di tentukan.

Item Y6 dengan pernyataan “Apakah kondisi pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target”, dari 34 responden terdapat 10 responden yang menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti baik buruknya kinerja karyawan di pengaruhi dari kondisi pekerjaan tersebut.

Item Y7 dengan pernyataan “Apakah faktor lokasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan”, dari 34 responden terdapat 9 responden yang menjawab sangat setuju, 16 responden yang menjawab setuju, 9 responden menjawab kurang setuju, serta 0 responden atau tidak ada

yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti lingkungan perusahaan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Item Y8 dengan pernyataan “anda berusaha untuk mengerjakan pekerjaan anda tanpa merepotkan orang lain”, dari 34 responden terdapat 12 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti para karyawan berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya tanpa merepotkan orang lain.

Item Y9 dengan pernyataan “anda bekerja atas kemauan sendiri dan bukan adanya paksaan dari orang lain”, dari 34 responden terdapat 12 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, serta 0 responden atau tidak ada yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab setuju. Hal ini berarti para karyawan bekerja atas kemauan sendiri bukan karena paksaan dari orang lain.

Item Y10 dengan pernyataan “Dapatkah peningkatan karir di berikan sebagai apresiasi karna menyelesaikan tugas sesuai target”, dari 34 responden terdapat 0 responden menjawab sangat setuju, 8 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab kurang setuju, 13

responden menjawab tidak setuju, dan 3 responden menjawab sangat tidak setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden cenderung menjawab tidak setuju. Hal ini berarti para karyawan beranggapan peningkatan karir tidak dapat diberikan hanya karena menyelesaikan tugas sesuai target.

#### **4. Analisis Data**

##### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

###### a. Uji Validitas

Suatu data dapat dikatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 34 responden. Jadi dapat diketahui besarnya r tabel adalah 0.338 ( $df = n-2 = 34-2 = 32$ ) dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Jadi item pernyataan kuesioner tersebut dikatakan valid apabila nilai r hitung pada *Correct Item Total Pearson Correlation* lebih besar dari 0,338 Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari masing-masing variabel

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,671	0,338	Valid
	X1.2	0,627	0,338	Valid
	X1.3	0,627	0,338	Valid
	X1.4	0,643	0,338	Valid
	X1.5	0,644	0,338	Valid
	X1.6	0,738	0,338	Valid
	X1.7	0,583	0,338	Valid
	X1.8	0,473	0,338	Valid
	X1.9	0,720	0,338	Valid
	X1.10	0,344	0,338	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,583	0,338	Valid
	X2.2	0,644	0,338	Valid
	X2.3	0,344	0,338	Valid
	X2.4	0,366	0,338	Valid
	X2.5	0,583	0,338	Valid
	X2.6	0,720	0,338	Valid
	X2.7	0,698	0,338	Valid

Variabel	No. Item	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	r tabel	Keterangan
	X2.8	0,684	0,338	Valid
	X2.9	0,530	0,338	Valid
	X2.10	0,686	0,338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,644	0,338	Valid
	Y2	0,473	0,338	Valid
	Y3	0,629	0,338	Valid
	Y4	0,738	0,338	Valid
	Y5	0,624	0,338	Valid
	Y6	0,458	0,338	Valid
	Y7	0,644	0,338	Valid
	Y8	0,362	0,338	Valid
	Y9	0,349	0,338	Valid
	Y10	0,613	0,338	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mulai dari variabel Disiplin (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (Y) adalah valid. Hal ini berarti dapat dilihat dari jumlah  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.7**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,902	Sangat Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,898	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,895	Sangat Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS Versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 nilai *Alpha Cronbach's* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,902, untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar

0,898, untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,895. Hal ini berarti menunjukkan bahwa instrumen setiap variabel dinyatakan sangat reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Disini untuk mendeteksi normalitas data digunakan dengan pendekatan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data dikatakan normal jika variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Disiplin	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
N		34	34	34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	35,15	39,85	39,09
	Std. Deviation	6,071	4,768	4,528
Most Extreme Differences	Absolute	,138	,113	,130
	Positive	,138	,081	,124
	Negative	-,075	-,113	-,130
Test Statistic		,138	,113	,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,098 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,157 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) variable Disiplin sebesar 0,098, variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,200, dan kinerja karyawan sebesar 0,157 yang artinya nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal atau konsisten.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2011:107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 4.9  
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	,504	1,984
Komitmen Organisasi	,504	1,984

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas sebagaimana pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk nilai variabel Disiplin sebesar 1,984 untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,984. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas atau tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari atau tidak lebih besar dari 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

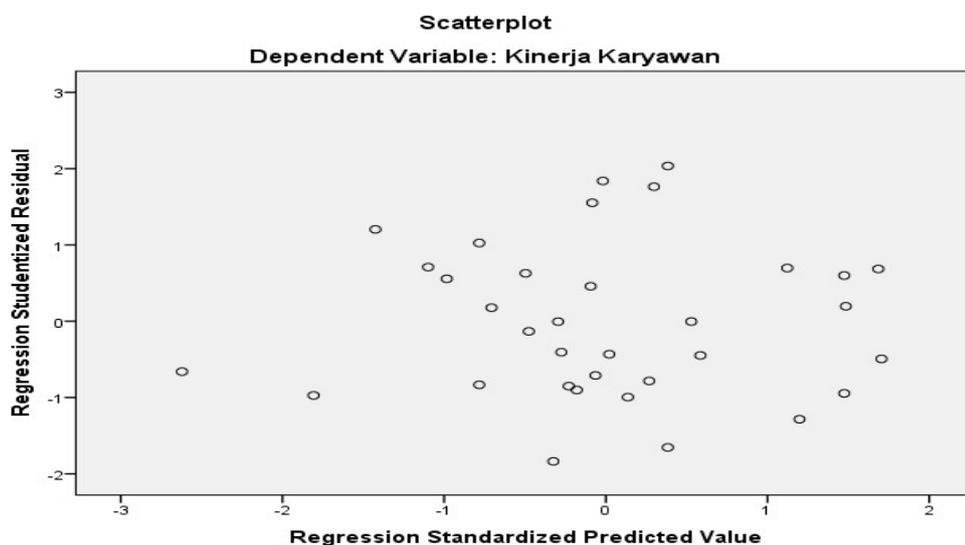
Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* dalam model tersebut. Menurut Imam Ghazali (2011:139) tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- 2) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
- 3) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat diamati pada gambar *Scatterplot* berikut:

**Gambar 4.1**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.1 dapat dilihat tidak ada suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas

dan juga di bawah angka 0. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:277) merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri (*parsial*) maupun bersama-sama (*simultan*) antara variabel bebas (disiplin kerja dan komitmen organisasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Secara ringkas hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	11,594	4,080		2,842	,008
Disiplin	,347	,112	,466	3,090	,004
Komitmen Organisasi	,383	,143	,404	2,678	,012

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,594 + 0,347X_1 + 0,383X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 11,594 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan/tetap maka kinerja karyawan sebesar 11,594.
- b. Koefisien regresi X1 sebesar 0,347 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,347 satuan. Dan sebaliknya, jika disiplin turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,347 satuan.
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,383 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,383. Dan sebaliknya jika komitmen organisasi turun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,383 satuan.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,594	4,080		2,842	,008
Disiplin	,347	,112	,466	3,090	,004
Komitmen	,383	,143	,404	2,678	,012
Organisasi					

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel independen benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:155) jika nilai thitung > ttabel maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, nilai df yang digunakan adalah  $n-2$  ( $34-2=32$ ), maka menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,037.

Untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

Cara pertama :

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,090 dengan analisis nilai Sig. yaitu  $0,004 < 0,05$ .

Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

Cara kedua:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,090 > 2,037$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

## 2) Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

Cara pertama:

Berdasarkan tabel 4.11 Hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,678 dengan nilai Sig. yaitu  $0,012 < 0,05$ . Dari

hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$

diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

Cara kedua:

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,678 > 2,032$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

## 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel dependen X terhadap variabel independen (Y) secara simultan (bersama-sama).

Menurut Imam Ghazali (2011:101) jika nilai sig.  $< 0,05$  maka artinya variabel Independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Adapun prosedurnya sebagai berikut:

$H_0$  : Artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_1$  : Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.12****Hasil Uji F****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	436,413	2	218,207	28,147	,000 <sup>b</sup>
Residual	240,322	31	7,752		
Total	676,735	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

Berdasarkan tabel 4.12 di atas diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel yaitu  $4,066 > 2,74$  dan nilai Sig.  $<$   $0,050$  yaitu  $0,000 < 0,050$ . Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>b</sup>**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,803 <sup>a</sup>	,645	,622	2,784	1,885

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 22

Uji koefisien determinasi mempunyai tujuan untuk mengetahui besarnya variasi variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, atau untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (disiplin kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,645, artinya 64,5% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Santosa Agrindo. Peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan menyebar 34 angket kepada karyawan PT. Santosa Agrindo.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, pembahasan tentang hasil penelitian adalah sebagai berikut:

A. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo. Sehingga kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan tersebut baik maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika disiplin kerja karyawan tersebut jelek maka menjadikan karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Hasilnya ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH, manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh disiplin kerja yang sesuai. Suatu disiplin kerja dikatakan baik atau

sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian disiplin kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan disiplin yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Hasil penelitian juga mendukung dengan teori yang dikemukakan oleh Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH diatas, bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila diantaranya ditunjang oleh disiplin kerja yang sesuai. Hal ini belum sesuai dengan kondisi lingkungan yang ada di PT. Santosa Agrindo yang sudah cukup baik dan kondusif.

#### B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.

##### Santosa Agrindo

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo. Apabila komitmen organisasi tersebut baik maka akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya jika komitmen organisasi tersebut jelek maka menjadikan karyawan tersebut sulit untuk mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan atau pengaruh keterikatan antara variabel bebas komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang kuat. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Santosa Agrindo.

Komitmen organisasi adalah yang dibawa setiap pegawai yang mencerminkan sikap, nilai dan minat, yang memusatkan perhatian pada perbedaan-perbedaan karakter individu pegawai yang dibawa kedalam dunai kerja sehingga kinerja setiap individu pegawai berbeda-beda diantara satu dengan yang lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dimaknai bahwa ada sikap positif setiap karyawan dalam menilai pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang ada diperusahaan tersebut. Sehingga penilaian positif tersebut melekat pada karakteristik individu karyawan yang dibawa dalam aktivitas kerjanya, maka hal tersebut memberikan dampak dalam peningkatan kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo.

### C. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan model regresi linier berganda di mana peneliti menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan tertentu. Dengan kata lain secara bersama-sama variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni, et. all,. Dengan judul faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepribadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur.

Peneliti memperoleh hasil bahwa pada uji R<sup>2</sup> menunjukkan bahwa antara variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja adalah kuat. Hal ini berarti variabel dari kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel dari lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Variabel Paling Dominan diantara Disiplin Kerja dan Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.11 yaitu pada hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Santosa Agrindo dibandingkan dengan variabel disiplin kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairy, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih dominan dengan dibuktikan  $t_{hitung}$  disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan  $t_{hitung}$  komitmen organisasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di bab sebelumnya mengenai pengaruh disiplin dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada PT Santosa Agrindo, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesa yang menyatakan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Santosa Agrindo, maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil perhitungan analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,090 dengan analisis nilai Sig. yaitu  $0,004 < 0,05$ .

Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, nilai df yang digunakan adalah  $n-2$  ( $34-2=32$ ), maka menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,037. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,090 > 2,037$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

2. Hasil analisis regresi secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,678 dengan nilai Sig. yaitu  $0,012 < 0,05$ . Pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05, nilai df yang digunakan adalah  $n-2$  ( $34-2=32$ ), maka menghasilkan nilai t-tabel sebesar 2,037. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,678 > 2,037$ . Dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya ada

pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Santosa Agrindo.

3. Sesuai dengan *output* hasil uji koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa tingkat hubungan yang terjadi antara variabel disiplin dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap peningkatan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*) sebesar 0,645 atau 64,5%.

Pada tabel tersebut juga diketahui nilai koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terikat, pengertiannya adalah besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Y adalah sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya peningkatkan perhatian dan ketegasan dari perusahaan hususnya dalam hal tanggung jawab karyawan yang masih rendah, dengan mendisiplinkan karyawan seperti memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak mengindahkan peraturan perusahaan, tentunya juga dengan memberikan setiap hak karyawan seperti peningkatan gaji sesuai dengan penilaian dari setiap pekerjaan yang di selesaikan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dari setiap karyawan karena merasa usahanya tidak di abaikan pimpinan atau perusahaan.
2. Dalam penelitian komitmen organisasi dengan indikator rasa percaya terhadap organisasi, karyawan masih belum bisa memberikan performa terbaik karna tidak merasakan keamanan, kenyamanan, dan ketenangan dalam bekerja. oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat memperbaiki yang masih menjadi keluhan setiap karyawan salah satunya memberikan fasilitas yang seharusnya di butuhkan dalam hal jaminan kesehatan yang belum tersedia di perusahaan agar dapat menunjang kinerja karyawan,

karena merasa keselamatan dan kesehatan dalam bekerja terjamin maka karyawan dengan sendirinya dapat memberikan performa terbaiknya.

3. Mengingat sikap terhadap pekerjaan merupakan kualitas karyawan, di harapkan agar perusahaan dapat memberikan hak yang pantas pada karyawan untuk meningkatkan kinerja, seperti menyediakan peralatan pekerjaan yang memadai untuk mempermudah pekerjaan karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang di berikan perusahaan, atau menjanjikan peningkatan karir atau gaji terhadap karyawan yang dianggap layak atas kontribusinya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013:169, *Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Medan*, Universitas Medan Area, Medan, Indonesia
- Allen dan Meyer dalam Darmawan, 2013:182 *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rina Mitra Raharja*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia
- Bejo Siswanto, 2013:291, *Pengaruh Etos Kerja Islam dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Islam Bandung, Bandung, Indonesia
- Desain penelitian menurut Moleong (2014/71)  
[https://abstrak.uns.ac.id/wisuda/upload/F3113034\\_bab3.pdf](https://abstrak.uns.ac.id/wisuda/upload/F3113034_bab3.pdf) (18-03-20)14:10
- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Steers dalam Sopiha (2011:82)  
<https://teorionline.wordpress.com/2012/02/04/komitmen-organisasi/> (15-06-20) 18:35
- Hasibuan, 2016:193 *pengaruh prestasi kerja dan disiplin karyawan terhadap promosi jabatan pada perum jasa I malang*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume 13, Nomor 1, Juni 2019, ISSN 1987-726X, Malang
- Harlie, 2010:117, *Analisis Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan*, Jurnal Humaniora dan Teknologi p-ISSN: 2443-1842, Volume 4, Nomor 1, Oktober 2018, Banjarmasin
- Indikator kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:67)  
<http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/> (17-03-20) 15:45
- Mangkunegara, 2013, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rina Mitra Raharja*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Menciptakan komitmen organisasi menurut Mangkunegara (2012:176)  
<http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/183/4/BAB%20II.pdf> (15-06-20) 17:00
- Metode penelitian pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2012/7)  
<https://afidburhanuddin.wordpress.com/2013/05/21/penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/> (18-03-20) 14:00
- Pengertian kinerja menurut Simanjuntak (2015)  
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/10498/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y> (17-03-20) 15:30

Penelitian kausal komparatif menurut Kerlinger (2010:119)

<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-penelitian-kausal-perbandingan/8895> (18-03-20) 14:30

Pengertian Populasi menurut Morissan (2012:19)

<https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/> (18-03-20) 15:00

Sinambela, 2012:239, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebdayaan Kabupaten Karanganyar*, Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta, Surakarta

Steers dalam Mardiana, Syarif, 2018, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rina Mitra Raharja*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia

Sugiyono, 2014:277, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca*, Universitas Samratulangi, Manado, Indonesia

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2013)

<http://eprints.umg.ac.id/2272/3/5.%20Bab%20III.pdf> (18-03-20) 15:35

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2010)

<https://dosensosiologi.com/teknik-analisis-data-kuantitatif-kualitatif-lengkap/> (20-03-20) 15:30

Tujuan Disiplin Kerja menurut Ellen G White

<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2020/03/disiplin.html> (02-03-20) 14:50

Uji validitas menurut Zaenal Arifin (2012)

<https://www.eurekapedidikan.com/2015/10/pengertian-uji-validitas-dan-reliabilitas-empirik-teoritik.html> (20-03-20) 16:20

Uji Reliabilitas menurut Azwar (2011)

<https://jurnal.ugm.ac.id/buletinsikologi/article/view/13381/9595> (20-03-20) 17:00

Uji Multikolinieritas Menurut Imam Ghozali (2011:107-108)

<https://id.scribd.com/document/435590192/Tugas-Statistik-Regresi> (23-06-20) 09:10

Uji Heteroskedastisitas Menurut Imam Ghazali (2011:139)

[http://eprints.undip.ac.id/35886/1/Jurnal\\_Skripsi\\_Vina\\_Agustina\\_\(C2A008250\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/35886/1/Jurnal_Skripsi_Vina_Agustina_(C2A008250).pdf)  
(23-06-20) 10:45

Uji T Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:155)

[https://www.academia.edu/40705526/Contoh\\_Uji\\_Regresi\\_Multi\\_Linear\\_Berganda\\_dengan\\_SPSS](https://www.academia.edu/40705526/Contoh_Uji_Regresi_Multi_Linear_Berganda_dengan_SPSS) (23-06-20) 13:43

Uji f Menurut Imam Ghazali (2011:101)

[https://www.google.com/search?q=teori+uji+F+Menurut+Imam+Ghazali+\(2011:101\)&safe=strict&ei=C2wLX7byKJD59QODn5D4DA&start=10&sa=N&ved=2ahUKewj2o5TLwMjqAhWQfH0KHYPBM8Q8tMDegQIDBAx&biw=1280&bih=619](https://www.google.com/search?q=teori+uji+F+Menurut+Imam+Ghazali+(2011:101)&safe=strict&ei=C2wLX7byKJD59QODn5D4DA&start=10&sa=N&ved=2ahUKewj2o5TLwMjqAhWQfH0KHYPBM8Q8tMDegQIDBAx&biw=1280&bih=619) (23-06-20) 15:00

# LAMPIRAN-LAMPIRAN

## Lampiran 1

## Surat Penelitian



Jl. Trip Jamaksari Komplek Griya Gemilang Sakti  
Blok A1 No. 1A Cinanggung Serang - Banten  
Telp. / Fax. : (0254) 208 889/ 216 217

Nomor : 006/PRD& AK.1.2/STIE-PG/III/2020  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Observasi/ Pengumpulan data  
Dalam rangka penyusunan Skripsi

Kepada Yth,  
HRD PT Santosa Agrindo  
Di  
Tempat

Dipermaklumkan dengan hormat, bahwa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha, dengan ini mengajukan permohonan untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Abdul Rosid  
Jurusan : Manajemen  
NIM : 0433081617080  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jenjang : S1 ( Strata satu)

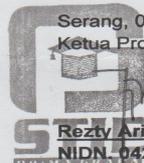
Untuk melaksanakan penelitian skripsi di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.  
Dengan judul :

***"Pengaruh Displin dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Warehouse PT Santosa Agrindo"***

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Serang, 06 Maret 2020  
Ketua Program Studi S1 Manajemen,



**Rezty Arizta Putri, SAB., MM**  
NIDN. 0423039004

- Tembusan :
1. Yth. Ketua YPPG Serang;
  2. Yth. Ketua;
  3. Yth. Wakil Ketua I, II, III;
  4. Arsip.

## Lampiran 2

### Surat Keterangan Izin Penelitian Perusahaan



**PT SANTOSA AGRINDO**  
Kampung Gunung Kupak, Desa Ciherang  
Kec. Gunung Sari, Serang 42163, Indonesia  
Telp. : (62-21) 2926 0930, Fax. : (62-21) 2926 0931

Serang, 11 Maret 2020

No : 001/HRGA/S.Ket/SA-PC/IV-2020  
Hal : Konfirmasi atas Surat Pengajuan PKL  
Lamp : -

Yth. Humas  
Fakultas Management SDM  
STIE Primagraha

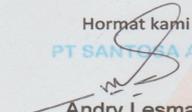
Menjawab surat pengantar dari Sdr. Abdul Rosid yang diterima kami pada tanggal 10 Maret 2020, maka bersama ini kami mengizinkan siswa a.n:

**1. Abdul Rosid (0433081617080)**

untuk melakukan Magang di perusahaan kami, dengan keterangan sebagai berikut :

Hari / tanggal pelaksanaan	: 11 Maret – 11 Juli 2020
Area PKL / Penelitian	: Warehouse Department Unit Processing Kampung Gunung Kupak Rt.021/03, Desa Ciherang, Kec, Gunung Sari, Serang, Banten
Pembimbing lapangan	: Ronal Noviansyah
Fasilitas yg diberikan	: Makan di kantin (sesuai ketentuan perusahaan)

Demikian konfirmasi ini kami sampaikan, agar dapat menjadi maklum adanya.

Hormat kami  
PT SANTOSA AGRINDO  
  
**Andry Lesmana**  
HR&GA Manager

Tembusan:

1. Koordinator Kerja Praktik
2. Siswa/i Kerja Praktik



## LAMPIRAN 3

**KUISIONER**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Santosa Agrindo

Kp. Gunung Kupak, Ds. Gunung Sari, Kec. Gunung Sari, Serang-Banten

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saya Abdul Rosid dari program studi Manajemen, fakultas ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Santosa Agrindo”, membutuhkan bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner. Semua isi kuisisioner ini hanya di gunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dirahaasiakan dari pihak manapun dan tidak mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu. Oleh karena itu saya mohon untuk semua pertanyaan di jawab dengan jujur dan sungguh-sungguh.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Mengetahui :

Pembimbing Perusahaan

Ronal Noviansyah

Hormat Saya,

Abdul Rosid

## KUISIONER

## Petunjuk Pengisian

Mohon diberi tanda silang (X) dalam kotak alternative jawaban pada jenis kelamin, dan usia yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu.

## A. Jenis Kelamin

 Laki-Laki Perempuan

## B. Usia Saat Ini

 20-30 Tahun 30-40 Tahun 40-50 Tahun

**LEMBAR KUISIONER**

Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Identitas Responden:

Nama : .....

Jabatan : ..... (boleh tidak diisi).

Usia : .....

Petunjuk Pengisian:

- A. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada
- B. Diharapkan jawaban yang diberikan berdasarkan kondisi yang objektif
- C. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijamin keberadaannya
- D. Berilah tanda ceklist (v) pada kolom yang dipilih oleh Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Keterangan dan nilai :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TERIMA KASIH UNTUK BANTUAN-NYA

---

<b>Variabel Disiplin Kerja (X1)</b>						
No	Pertanyaan (Kuisisioner)	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah kehadiran dapat mempengaruhi kinerja karyawan?					
2	Apakah absensi yang baik berpengaruh terhadap waktu pengerjaan tugas ?					
3	Apakah ritme kerja yang baik dipengaruhi dari absensi yang baik ?					
4	Bisakah kehadiran dijadikan pertimbangan kenaikan jabatan ?					
5	Apakah menaati peraturan berpengaruh pada keselamatan kerja ?					
6	Apakah menaati aturan dan pedoman dapat meningkatkan kinerja ?					
7	Apakah menaati peraturan dapat mempengaruhi disiplin karyawan ?					
8	Apakah tingkat kewaspadaan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas ?					
9	Apakah tingkat kewaspadaan berpengaruh terhadap keselamatan kerja ?					
10	Apakah disiplin merupakan sikap tanggung jawab individu?					

<b>Variable Komitmen Organisasi (X2)</b>						
No	Pertanyaan (Kuisisioner)	SS	S	KS	TS	STS
1	semakin kuat rasa percaya diantar pihak, maka transaksi bisnis akan cepat terjadi					
2	Tanpa kepercayaan/saling percaya, maka tidak akan ada sebuah hubungan					
3	setiap karyawan akan memberikan performa yang terbaik hanya ketika dia merasakan keamanan, kenyamanan, ketenangan dalam bekerja setiap saat					
4	Apakah Tidak tercapainya target merupakan salah satu bentuk karyawan tidak percaya pada pimpinan atau perusahaan ?					
5	Merasa stres terhadap pekerjaan dapat berpengaruh pada kinerja					
6	Dukungan dari pimpinan dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan ?					
7	Apakah perasaan terhadap pekerjaan berpengaruh pada produktifitas karyawan ?					
8	Apakah kesungguhan karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi tujuan organisasi perusahaan ?					
9	Apakah karyawan di tempat anda bekerja bertahan menjadi karyawan karena adanya fasilitas yang ada pada perusahaan?					
10	Apakah karyawan di tempat anda bekerja merasa bahwa masalah perusahaan adalah masalah karyawan dan anda merasa terlibat dalam masalah tersebut ?					

<b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>						
No	Pertanyaan (Kuisisioner)	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah penyelesaian tugas merupakan kualitas individu ?					
2	Anda berusaha untuk tidak membuat kesalahan ketika bekerja ?					
3	Anda mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan jumlah yang diharapkan perusahaan?					
4	Anda bekerja atas kemauan sendiri dan bukan adanya paksaan dari orang lain ?					
5	Apakah lamanya jumlah penyelesaian tugas sesuai target merupakan pengaruh kinerja karyawan ?					
6	Apakah kondisi pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target ?					
7	Apakah faktor lokasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?					
8	Anda berusaha untuk mengerjakan pekerjaan anda tanpa merepotkan orang lain ?					
9	Bisakah kualitas individu dilihat dari sikap terhadap pekerjaan ?					
10	Dapatkah peningkatan karir di berikan sebagai apresiasi karna menyelesaikan tugas sesuai target ?					

## LAMPIRAN 4

## HASIL OLAH DATA KUISIONER

## Skor Jawaban Kuisisioner Disiplin Kerja

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL	Rata-Rata
1	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	39	3,9
2	2	2	2	2	4	4	5	3	4	5	33	3,3
3	3	3	3	1	4	3	5	4	3	5	34	3,4
4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	40	4
5	1	2	2	1	3	4	5	3	4	5	30	3
6	1	2	2	1	4	4	5	4	4	5	32	3,2
7	1	2	2	1	4	4	5	3	4	5	31	3,1
8	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46	4,6
9	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45	4,5
10	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44	4,4
11	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46	4,6
12	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	35	3,5
13	4	2	2	4	5	4	4	3	4	5	37	3,7
14	1	2	2	1	4	3	4	4	3	5	29	2,9
15	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	29	2,9
16	1	2	2	2	5	4	5	4	4	4	33	3,3
17	1	2	2	1	3	2	4	4	2	5	26	2,6
18	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	40	4
19	1	1	1	1	3	2	3	5	2	4	23	2,3
20	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	30	3
21	1	2	2	1	3	4	4	3	4	5	29	2,9
22	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	32	3,2
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
24	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	36	3,6
25	1	3	3	2	4	3	5	4	3	5	33	3,3
26	1	2	2	1	3	4	5	4	4	5	31	3,1
27	1	1	1	1	4	3	5	4	3	5	28	2,8
28	1	2	2	2	3	4	5	4	4	5	32	3,2
29	2	2	2	2	5	3	5	4	3	4	32	3,2
30	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	46	4,6
31	3	3	3	2	5	5	5	3	5	5	39	3,9
32	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	37	3,7
33	2	4	4	3	5	3	4	4	3	5	37	3,7
34	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	42	4,2

## Skor Jawaban Kuisisioner Komitmen Organisasi

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL	Rata-Rata
1	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	40	4
2	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	41	4,1
3	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	39	3,9
4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	3	40	4
5	5	3	5	3	5	4	4	3	2	4	38	3,8
6	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	43	4,3
7	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	42	4,2
8	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	43	4,3
9	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	4,5
10	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47	4,7
11	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	44	4,4
12	4	4	5	4	5	5	5	5	2	5	44	4,4
13	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	41	4,1
14	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	35	3,5
15	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	38	3,8
16	5	5	4	5	5	4	4	4	2	4	42	4,2
17	4	3	5	3	4	2	2	2	2	2	29	2,9
18	5	4	4	4	5	3	3	3	4	3	38	3,8
19	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2	25	2,5
20	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	31	3,1
21	4	3	5	3	4	4	4	4	2	4	37	3,7
22	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3,5
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3,8
24	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34	3,4
25	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	38	3,8
26	5	3	5	3	5	4	4	4	2	4	39	3,9
27	5	4	5	4	5	3	3	3	1	3	36	3,6
28	5	3	5	3	5	4	4	4	2	4	39	3,9
29	5	5	4	5	5	3	3	3	2	3	38	3,8
30	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	47	4,7
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	4,8
32	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	34	3,4
33	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	38	3,8
34	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44	4,4

## Skor Jawaban Kuisisioner Kinerja Karyawan

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL	Rata-Rat a
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	46	4,6
2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	38	3,8
3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	40	4
4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	40	4
5	3	3	4	4	4	5	3	4	5	2	37	3,7
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37	3,7
7	4	4	3	4	3	4	4	4	5	2	37	3,7
8	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	42	4,2
9	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	45	4,5
10	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44	4,4
11	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46	4,6
12	4	4	4	5	5	4	4	4	5	2	41	4,1
13	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	45	4,5
14	4	4	4	3	3	4	4	4	5	2	37	3,7
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	39	3,9
16	5	5	5	4	4	5	5	4	4	2	43	4,3
17	3	3	3	2	2	3	3	4	5	2	30	3
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3,8
19	3	3	3	2	2	3	3	4	4	1	28	2,8
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	3,7
21	3	3	3	4	4	3	3	4	5	2	34	3,4
22	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	3,7
23	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	36	3,6
24	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	33	3,3
25	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	38	3,8
26	3	5	3	4	4	3	3	5	5	2	37	3,7
27	4	5	4	3	3	4	4	4	5	1	37	3,7
28	3	4	3	4	4	3	3	5	5	2	36	3,6
29	5	3	5	3	3	5	5	4	4	2	39	3,9
30	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47	4,7
31	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	45	4,5
32	3	5	3	3	3	3	3	5	5	3	36	3,6
33	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	44	4,4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40	4

## LAMPIRAN 5

TABEL T

DF	$t_{0,1}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$
1	6,314	12,706	25,452	63,657
2	2,920	4,303	6,205	9,925
3	2,353	3,182	4,177	5,841
4	2,132	2,776	3,495	4,604
5	2,015	2,571	3,163	4,032
6	1,943	2,447	2,969	3,707
7	1,895	2,365	2,841	3,499
8	1,860	2,306	2,752	3,355
9	1,833	2,262	2,685	3,250
10	1,812	2,228	2,634	3,169
11	1,796	2,201	2,593	3,106
12	1,782	2,179	2,560	3,055
13	1,771	2,160	2,533	3,012
14	1,761	2,145	2,510	2,977
15	1,753	2,131	2,490	2,947
16	1,746	2,120	2,473	2,921
17	1,740	2,110	2,458	2,898
18	1,734	2,101	2,445	2,878
19	1,729	2,093	2,433	2,861
20	1,725	2,086	2,423	2,845
21	1,721	2,080	2,414	2,831
22	1,717	2,074	2,405	2,819
23	1,714	2,069	2,398	2,807
24	1,711	2,064	2,391	2,797
25	1,708	2,060	2,385	2,787
26	1,706	2,056	2,379	2,779
27	1,703	2,052	2,373	2,771
28	1,701	2,048	2,368	2,763
29	1,699	2,045	2,364	2,756
30	1,697	2,042	2,360	2,750
31	1,696	2,040	2,356	2,744
32	1,694	2,037	2,352	2,738
33	1,692	2,035	2,348	2,733
34	1,691	2,032	2,345	2,728

**LAMPIRAN 6****TABEL R**

N	$R_{0,05}$
1	0,997
2	0,950
3	0,878
4	0,811
5	0,754
6	0,707
7	0,666
8	0,632
9	0,602
10	0,576
11	0,553
12	0,532
13	0,514
14	0,497
15	0,482
16	0,468
17	0,456
18	0,444
19	0,433
20	0,423
21	0,413
22	0,404
23	0,396
24	0,388
25	0,381
26	0,374
27	0,367
28	0,361
29	0,355
30	0,349
31	0,344
32	0,339
33	0,334
34	0,329

## LAMPIRAN 7

## HASIL OLAH DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Disiplin Kerja

Corelation

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.555**	-.044	-.064	-.107	.132	.016	-.107	-.235	1.000**	.325
	Sig. (2-tailed)		.001	.804	.720	.548	.455	.930	.548	.181	.000	.060
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.555**	1	-.204	-.210	.059	-.066	.208	.059	-.084	.555**	.224
	Sig. (2-tailed)	.001		.247	.233	.739	.712	.239	.739	.636	.001	.203
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	-.044	-.204	1	.761**	.292	.316	.247	.292	.204	-.044	.756**
	Sig. (2-tailed)	.804	.247		.000	.093	.069	.158	.093	.247	.804	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	-.064	-.210	.761**	1	.296	.202	.148	.296	.162	-.064	.715**
	Sig. (2-tailed)	.720	.233	.000		.089	.253	.402	.089	.359	.720	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	-.107	.059	.292	.296	1	.289	.010	1.000**	.253	-.107	.586**
	Sig. (2-tailed)	.548	.739	.093	.089		.097	.957	.000	.148	.548	.000

	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	.132	-.066	.316	.202	.289	1	-.090	.289	-.009	.132	.506**
	Sig. (2-tailed)	.455	.712	.069	.253	.097		.615	.097	.958	.455	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	.016	.208	.247	.148	.010	-.090	1	.010	.103	.016	.323
	Sig. (2-tailed)	.930	.239	.158	.402	.957	.615		.957	.561	.930	.063
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.8	Pearson Correlation	-.107	.059	.292	.296	1.000**	.289	.010	1	.253	-.107	.586**
	Sig. (2-tailed)	.548	.739	.093	.089	.000	.097	.957		.148	.548	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.9	Pearson Correlation	-.235	-.084	.204	.162	.253	-.009	.103	.253	1	-.235	.242
	Sig. (2-tailed)	.181	.636	.247	.359	.148	.958	.561	.148		.181	.168
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.10	Pearson Correlation	1.000**	.555**	-.044	-.064	-.107	.132	.016	-.107	-.235	1	.325
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.804	.720	.548	.455	.930	.548	.181		.060
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.325	.224	.756**	.715**	.586**	.506**	.323	.586**	.242	.325	1
	Sig. (2-tailed)	.060	.203	.000	.000	.000	.002	.063	.000	.168	.060	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\* .Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

\* .Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Komitmen Organisasi

## Correlation

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	.175	.230	.123	-.034	-.023	-.095	-.009	-.023	.127	.175	.099
	Sig. (2-tailed)	.322	.191	.487	.847	.896	.594	.958	.896	.476	.322	.578
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.329	.357*	.215	.212	.053	-.073	.335	.053	.085	.329	.361*
	Sig. (2-tailed)	.058	.038	.222	.229	.766	.680	.053	.766	.633	.058	.036
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.037	.114	-.011	-.012	-.290	-.278	.399*	-.290	.078	.037	-.061
	Sig. (2-tailed)	.835	.520	.952	.945	.096	.112	.019	.096	.659	.835	.732
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.008	-.185	.017	.188	.026	.110	.346*	.026	.143	.008	.148
	Sig. (2-tailed)	.964	.295	.922	.287	.884	.536	.045	.884	.421	.964	.403
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	.019	.252	.145	.180	.012	-.042	.234	.012	.126	.019	.203
	Sig. (2-tailed)	.915	.150	.413	.308	.947	.816	.183	.947	.479	.915	.251
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	-.009	.181	-.192	.010	.411*	-.054	.138	.411*	.148	-.009	.129
	Sig. (2-tailed)	.958	.305	.278	.957	.016	.763	.437	.016	.405	.958	.468

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	-.212	-.222	.048	.092	-.152	.102	-.222	-.152	.037	-.212	-.108
	Sig. (2-tailed)	.228	.206	.787	.604	.389	.565	.207	.389	.835	.228	.542
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.8	Pearson Correlation	-.215	-.025	.076	-.010	.084	.337	.237	.084	-.027	-.215	.093
	Sig. (2-tailed)	.222	.890	.671	.954	.635	.051	.177	.635	.878	.222	.600
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.9	Pearson Correlation	-.083	-.126	.213	.287	-.220	.351*	-.082	-.220	.025	-.083	.124
	Sig. (2-tailed)	.640	.478	.227	.099	.211	.042	.647	.211	.887	.640	.486
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.10	Pearson Correlation	-.408*	-.405*	.111	.204	-.122	-.311	.056	-.122	.359*	-.408*	-.145
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.532	.248	.490	.074	.752	.490	.037	.017	.412
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	-.152	-.033	.170	.267	-.028	.032	.320	-.028	.294	-.152	.179
	Sig. (2-tailed)	.389	.851	.338	.127	.875	.857	.065	.875	.091	.389	.311
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\*Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed).



		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	TOTAL
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.7	Pearson Correlation	-.074	-.252	.248	.333	-.068	.046	.335	-.068	.097	-.074	.183
	Sig. (2-tailed)	.679	.151	.157	.054	.701	.797	.053	.701	.585	.679	.300
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.8	Pearson Correlation	.007	.327	.149	.432*	.178	.090	.234	.178	.191	.007	.393*
	Sig. (2-tailed)	.970	.059	.400	.011	.315	.611	.183	.315	.278	.970	.022
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.9	Pearson Correlation	.370*	.280	.164	.232	-.078	-.188	.327	-.078	-.034	.370*	.269
	Sig. (2-tailed)	.031	.109	.355	.186	.660	.287	.059	.660	.848	.031	.124
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y1.10	Pearson Correlation	-.313	-.334	-.075	.064	-.073	-.243	.142	-.073	-.103	-.313	-.217
	Sig. (2-tailed)	.072	.054	.673	.718	.684	.165	.423	.684	.562	.072	.217
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL	Pearson Correlation	.038	.043	.270	.477**	-.131	-.109	.596**	-.131	.076	.038	.308
	Sig. (2-tailed)	.831	.807	.122	.004	.462	.540	.000	.462	.669	.831	.076
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

\*\*Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

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

Hasil Olah Data Reliabilitas disiplin Kerja

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	225.18	765.968	.671	.	.899
X1.2	224.68	775.983	.627	.	.900
X1.3	224.68	775.983	.627	.	.900
X1.4	225.06	767.693	.643	.	.899
X1.5	223.53	790.499	.644	.	.902
X1.6	223.85	783.826	.738	.	.901
X1.7	222.97	797.242	.583	.	.902
X1.8	223.50	798.076	.473	.	.903
X1.9	223.85	784.614	.720	.	.901
X1.10	222.76	809.155	.344	.	.904
TOTAL	192.38	537.940	.863	.	.910

Hasil Olah Data Reliabilitas Komitmen Organisasi

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	222.97	797.242	.583	.	.902
X2.2	223.53	790.499	.644	.	.902
X2.3	222.76	809.155	.344	.	.904

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.4	223.82	800.574	.366	.	.903
X2.5	222.97	797.242	.583	.	.902
X2.6	223.85	784.614	.720	.	.901
X2.7	223.88	785.319	.698	.	.901
X2.8	223.85	786.190	.684	.	.901
X2.9	224.68	782.104	.530	.	.901
X2.10	223.85	786.129	.686	.	.901
TOTAL	187.68	599.862	.836	.	.898

Hasil Olah Data Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	223.53	790.499	.644	.	.902
Y1.2	223.50	798.076	.473	.	.903
Y1.3	223.53	791.105	.629	.	.902
Y1.4	223.85	783.826	.738	.	.901
Y1.5	223.97	792.514	.624	.	.902
Y1.6	223.50	797.591	.458	.	.903
Y1.7	223.53	790.499	.644	.	.902
Y1.8	223.18	807.544	.362	.	.904
Y1.9	222.76	809.034	.349	.	.904

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.10	224.85	784.432	.613	.	.901
TOTAL	188.44	600.496	.887	.	.895

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TOTAL (X1)	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
TOTAL (X2)	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%
TOTAL (Y)	34	100,0%	0	0,0%	34	100,0%

## LAMPIRAN 8

## GAMBAR LOKASI PT SANTOSA AGRINDO







# UNIVERSITAS PRIMAGRAHA PERPUSTAKAAN

Jl. Trip Jamaksari Blok A1 No. 1A Komplek Gria Gemilang Sakti Cinanggung 42111  
Serang – Banten No. Telp/Fax : (0254) 216 217 website: [www.primagraha.ac.id](http://www.primagraha.ac.id)

## SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM PUSTAKA

Nomor: *0/L* /PK.1/UPG/VII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, atas nama Kepala UPT Perpustakaan dan Arsip Universitas Primagraha, dengan ini:

### MENERANGKAN

Nama : Abdul Rosid  
NPM : 0433081617080  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : MSDM  
Reguler : 3 (Tiga)  
Semester : VIII (Delapan)

Pada Tahun Akademik 2019/2020, yang tersebut namanya diatas dinyatakan telah memenuhi syarat bebas pustaka, tidak memiliki tanggungan dan atau peminjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota perpustakaan Universitas Primagraha.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 29 Juli 2020  
Pelaksana Perpustakaan dan Arsip

Bella Muhammad Anugrah, S.Pd

Tembusan:

1. Yth. Ketua YIPPI;
2. Arsip.

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR**

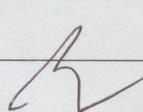
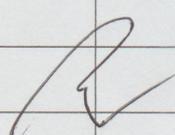
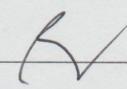
Nama Lengkap : Abdul Rosid  
 NIM : 0433081617080  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MSDM  
 Pembimbing Pertama : Achmad Rozi SE., MM  
 Pembimbing Kedua : Dedeh Kurniasih SE., MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Warehouse Pada PT SANTOSA AGRINDO

No	Tanggal	Materi Bimbingan	TTD	
			Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
1	19/2 <sup>20</sup>	Revisi & Ace Judul Skripsi	✓	
2	31/3	Perbaiki seluruh isi Bab 1-3 (Ikuti panduan skripsi)	✓	
3.	8/4	Revisi Bab 1-3	✓	
4.	27/4	manik revisi Bab 1-3 (lihat catatan & perbaikkan)	✓	
	27/4/20	estetika penulisan Revisi All Bab 1 Revisi All		2
	28/4/20	- Sistematika penulisan Bab 1 & 2 - kerangka pemikiran & pengantar dan (Revisi)		2
	7/5 <sup>20</sup>	Rapikan Bab 1 & 2 (Penulisan) Font Spasi Penomoran.		2



**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR**

Nama Lengkap : Abdul Rosid  
 NIM : 0433081617080  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : MSDM  
 Pembimbing Pertama : Achmad Rozi., SE, MM  
 Pembimbing Kedua : Dedeh Kurniasih., SE, MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Santosa Agrindo

No	Tanggal	Materi Bimbingan	TTD	
			Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
	8/7/2020	Perbaiki Abstrak, Kesimpulan & Saran		
	18/7/20	- Latar belakang - Abstrak - Saran - Daftar pustaka - Lampiran		
	18/7/2020	Perbaiki Abstrak, Kesimpulan & Saran.		
	25/7/2020	Acc Sidang		
	25/7	Acc sidang Skripsi		

### Profil Penulis



**Nama** : Abdul Rosid  
**TTL** : Serang, 08-07-1995  
**E-mail** : [rosidabdul494@gmail.com](mailto:rosidabdul494@gmail.com)  
**No. Hp** : 085939502950  
**Alamat** : Kp. Lebak Sengge 04/01 Ds. Pelamunan, Kec. Kramat watu, Serang-Banten 42161

**Moto Penulis** : Tidak ada hal yang tidak mungkin selama kita niat menyelesaikan dan terus berusaha tanpa putus asa.

**Pesan** : Terimakasih untuk sang mantan yang sudah memotivasi saya agar mau kuliah dengan benar walaupun ahir-nya hanya menjaga jodoh orang :)

**Kesan-Kesan** : Ada dua tipe manusia, “manusia yang melepaskan seseorang dan manusia yang membiarkan seseorang pergi” jika ingin meraihnya kita pasti bisa, tapi jika tidak ada dorongan dalam diri maka kita hanya akan melihat mereka menghilang di depan mata. (Matsuoka)