

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI
DEPARTEMEN STORE TBK. DI MAKASSAR**

DIAJUKAN OLEH :

**NURLIANTI
45 13 012 112**



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR
2017**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Matahari Departemen Store Tbk. Di Makassar

Nama : Nurlianti

Nim : 45 13 012 112

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

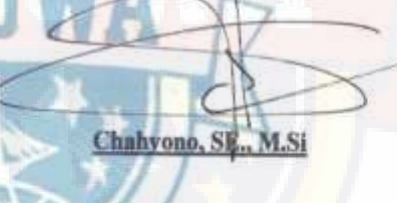
Tempat Penelitian : PT Matahari Departemen Store Tbk. Di Makassar

Telab Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Ramli Manrani, SE., M.Si


Chahyono, SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan:

Sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Indravani Nur, S.Pd., SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurlianti

NIM : 45 13 012 112

Jur/Prodi/Konsentrasi : Manajemen

Fakultas/Program : Ekonomi

Judul : Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT Matahari Departemen Store Tbk

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang sama atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 10 Agustus 2017
Mahasiswa yang bersangkutan

NURLIANTI
45 13 012 112

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT MATAHARI DEPARTEMENT
STORE Tbk**

By :

Nurlianti

45 13 012 112

Faculty Management Faculty

University Bosowa

Abstract

Nurlianti.2016.essay. The influence of work discipline on employee performance at PT Matahari Deartement Store Tbk guided by Ramli Manrapi, SE., M.Si and Chahyono, SE., M.Si.

The purpose of this study to determine the effect of work discipline on employee performance on PT Matahari Departemen Store Tbk.

The object of research is the permanent employee at PT Matahari Departement Store Tbk. The analysis tool used in this research is simple regression.

The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance the higher the discipline of work hence the performance of employees will increase. For that discipline of work should be the main concern by the company to support work productivity so that corporate targets can be achieved.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance.*

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT MATAHARI DEPARTEMEN STORE Tbk**

Oleh :

Nurlianti

45 13 012 112

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Nurlianti.2016.Skripsi. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk dibimbing oleh Ramli Manrapi, SE., M.Si dan Chahyono, SE., M.Si.

Tujuan peneltian ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk.

Objek penelitian adalah karyawan tetap pada PT Matahari Departemen Store Tbk di Makassar Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja preventif dan kedisiplinan kerja korektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Semakin tinggi kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk itulah kedisiplinan kerja harus menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan guna mendukung produktifitas kerja sehingga target perusahaan adapat tercapai.

Kata Kunci: Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis persembahkan keharibaan Allah Rabbul Alamin, zat yang menurut Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikit pun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang-Nya kepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada rasulullah Muhammad SAW. yang merupakan rahmatan Lil Alamin yang mengeluarkan manusia dari lumpur jahiliyah, menuju kepada peradaban yang Islami. Semoga jalan yang dirintis beliau tetap menjadi obor bagi perjalanan hidup manusia, sehingga ia selamat dunia akhirat.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk”** penulis hadirkan sebagai salah satu prasyarat untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis. Selain itup penulis juga mengucapkan erimakasih kepadaberbagai pihak, diantaranya :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Saleh Pellu, M.Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar

3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar
4. Bapak Ramli Manrapi, SE., M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Chahyono, SE., M.Si sebagai pembimbing II yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan bekal ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat.
6. Seluruh staf akademik, dan tata usaha, serta staf jurusan Manajemen Universitas Bosowa.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa jurusan manajemen yang telah bersama dalam suka dan dukaselama di bangku kuliah hingga rampungnya penyusunan skripsi ini.
8. Semua keluarga, teman-teman, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dengan ikhlas dalam banyak hal yang berhubungan dengan penyelesaian studi penulis.

Kesempurnaan hanyalah milik Allah dan kekurangan tentu datangnya dari penulis. Kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin menyadari bahwa Allah adalah sumber segala sumber ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala.

Penulis,

NURLIANTI
45 13 012 112

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kerangka Teori	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Pengertian Kedisiplinan Kerja.....	10
2.1.4 Jenis Kedisiplinan Kerja	11
2.1.5 Aspek-Aspek dalam Disiplin Kerja.....	12
2.1.6 Pelaksanaan Kedisiplinan Kerja	14
2.1.7 Pengukuran Disiplin Kerja	16
2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.9 Alasan Perlunya Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.10Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	19
2.2 Kerangka Pikir.	22
2.3 Hipotesis.....	24

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	25
	3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	25
	3.2 Metode Pengumpulan Data	25
	3.3 Jenis dan Sumber Data	26
	3.3.1 Jenis Data.....	26
	3.3.2 Sumber Data	26
	3.4 Populasi dan Sampel.	27
	3.4.1 Populasi.....	27
	3.4.2 Sampel.	27
	3.5 Metode Analisis.	27
	3.6 Definisi Operasional Variabel.....	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
	4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	37
	4.1.1 Sejarah PT Matahari Departemen Store Tbk.....	37
	4.1.2 Profil PT Matahari Departemen Store Tbk.....	38
	4.1.3 Visi dan Misi PT Matahari Departemen Store Tbk	45
	4.1.4 Filosofi PT Matahari Departemen Store Tbk	45
	4.2 Karakteristik Responden	46
	4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
	4.4 Uji Kualitas Data.....	53
	4.5 Uji Asumsi Klasik.....	55
	4.6 Hasil Uji Hipotesis	59
	4.7 Pembahasan.....	62
BAB V	Penutup	63
	5.1 Kesimpulan	63
	5.2 Saran-saran.....	63
	DAFTAR PUSTAKA	65
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 : Kerangka Pikir	24
4.1 : Hasil Uji Normalitas – <i>Normal Probability Plot</i>	57
4.2 : Grafik Scatterplot.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	47
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
4.5 : Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan.....	49
4.6 : Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	51
4.7 : Hasil Uji Validitas.....	54
4.8 : Hasil Uji Reliabilitas	55
4.9 : Hasil Uji Normalitas	56
4.10 : Hasil Uji Multikolinearitas	58
4.11: Hasil Regresi Sederhana	60
4.12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
4.13 : Hasil Uji Parsial	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi membuat persaingan bisnis menjadi begitu ketat. Globalisasi juga mengubah kebiasaan hidup masyarakat yang tradisional menjadi masyarakat modern. Gaya hidup masyarakat modern biasanya lebih menyukai hal yang cepat, mudah dan nyaman. Dengan melihat keadaan tersebut, ritel merupakan tempat yang pas untuk dikunjungi karena ritel memberikan kemudahan dalam berbelanja. Ritel merupakan mata rantai yang penting dalam proses distribusi barang dan merupakan mata rantai terakhir dalam suatu proses distribusi. Melalui ritel, suatu produk dapat langsung bertemu dengan penggunanya. Salah satu kategori ritel adalah *department store*. *Department store* merupakan alternatif tempat berbelanja di mana kita dapat memilih dan membeli produk yang kita inginkan di satu tempat dengan merek yang beragam. Namun saat ini persaingan industri ritel begitu ketat.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari

kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Ila Rohmatun Nisyak dan Trijonowati, 2016 : 2).

Untuk mendukung tujuan manajemen dalam peningkatan kinerja karyawan maka diperlukan sebuah pengukuran kinerja. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah karyawan mampu menyelesaikan

kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau apakah karyawan menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan atau apakah hasil kinerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur (Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto, 2015 : 137). Oleh karena itu, dibutuhkan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif atau dapat dihitung. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama (Wibowo, 2007 : 155 ; Ma'ruf Abdullah, 2014 : 146).

Selanjutnya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi (Sutrisno dkk, 2016 : 2). Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan kedisiplinan seperti: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Berbagai peraturan dan ketentuan yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa setiap individu yang terkait harus mengikuti dan mematuhi semua yang telah diterapkan. Peraturan-peraturan ini dimaksudkan untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang penuh dengan tanggung jawab

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dalam suasana kerja seperti inilah akan nampak kondisi yang baik di mana segala tugas yang dilaksanakan dapat berlangsung secara efisien dan produktif sehingga tujuan perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan maksimal.

Matahari Department Store meskipun termasuk salah satu retailer lokal terbesar di Indonesia, namun dewasa ini tidak bisa menghindar dari ketatnya persaingan di bisnis ritel baik yang datang dari retailer lokal maupun retailer asing. Untuk itu Matahari Department Store memerlukan pemantauan perubahan-perubahan lingkungan eksternalnya kemudian mengantisipasi perubahan-perubahan eksternal tersebut dengan menggunakan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya tidak berprestasi dikarenakan faktor kedisiplinan yang tidak memadai.

Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Matahari Departemen Store Cabang Makassar yaitu: rata-rata karyawan yang tidak masuk kerja dalam sehari berjumlah 25 karyawan dan karyawan yang terlambat masuk kerja sekitar 3 orang dalam sehari. Hal ini tentunya akan menimbulkan masalah yang dapat mempengaruhi produktifitas kinerja dari karyawan tersebut. Selain itu keramahan karyawan juga masih menjadi persoalan, dimana karyawan yang mempunyai masalah pribadi cenderung kurang ramah dalam melayani pelanggan. Oleh karena itu prestasi karyawan harus diperhatikan dengan adanya faktor kedisiplinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana

informasi mengenai kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk.”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk.”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang diharapkan dengan diadakannya penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut : untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah:

a. Kegunaan Akademik

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai

disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

b. Kegunaan Praktisi

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT Matahari Departemen Store Tbk. sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

c. Kegunaan Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pola pikir penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan praktek yang sebenarnya terjadi di lapangan khususnya mengenai kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Organisasi tanpa manajemen yang baik akan mengakibatkan rutinitas organisasi tidak berjalan dengan baik dan bertahan lama, oleh karenanya disetiap organisasi memerlukan sistem manajemen yang baik sebagai upaya pencapaian tujuan yang tepat sasaran (Wibowo, 2012 : 1). Manajemen yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif dan juga sebagai hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai Veithzal dan Sagala Jauvani, 2009 : 1). Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai salah satu cara untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih.

Gary Dessler (2008 : 2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Sedangkan menurut Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2009 : 1) sumber daya manusia

merupakan salah satu bidang dari manajemen sumber umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Henry Simamora (2004 : 4) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan secara efektif dan efisien serta bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada guna mendukung tujuan perusahaan

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi antara lain (Malayu Hasibuan, 2014 : 21) yaitu:

a. Fungsi manajerial

1. Perencanaan, menentukan tujuan dan standar serta menetapkan sistem dan prosedur.
2. Pengorganisasian, memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, menetapkan analisis pekerjaan dan analisis jabatan.
3. Pengarahan, mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Pengendalian, menetapkan standar pencapaian hasil kerja dan lain-lain.

b. Fungsi operasional

1. Pengadaan tenaga kerja, proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian, kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan, adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
6. Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
7. Pemutusan hubungan kerja, putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainnya.

2.1.3 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Parmin, 2014 : 93). Kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal (Keith Davis, 1995 dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 129).

Sondang Siagian (2003 : 305) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan Malayu Hasibuan (2014 : 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan dari pembinaan disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2003 : 296) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang professional sehingga harus menjadi teladan bagi masyarakat (Ila Rohmatun Nisyak dan Trijonowati, 2016 : 3).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku (Windy Sumaki dkk, 2015 : 540). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2010 : 86) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan dari seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar aturan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Jenis Kedisiplinan Kerja

Dalam macam-macam disiplin kerja pengertian disiplin kerja dibagi menjadi dua bentuk (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 : 131) 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. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik maka diharapkan dapat lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

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.

2.1.5 Aspek-Aspek dalam Disiplin Kerja

Aspek-aspek kedisiplinan kerja menurut Parmin (2014 : 93) yaitu:

a. Disiplin Terhadap Peraturan- Peraturan

Disiplin terhadap peraturanperaturan dapat diartikan sebagai ketaatan karyawanterhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan kerjanya, hal ini meliputi peraturan yang tertulis maupun

yang tidak tertulis. Disiplin ini dapat berupa ketaatan untuk memberitahukan bila tidak masuk kerja, berpakaian sesuai dengan ketentuan, ketaatan dalam menggunakan alat-alat perlengkapan yang ada.

b. Disiplin Waktu

Disiplin waktu dapat diberi pengertian sebagai ketaatan karyawan terhadap waktu kerja. Hal ini meliputi ketaatan karyawan terhadap jam masuk kerja, jam pulang kerja dan kehadiran di tempat kerja.

c. Disiplin Terhadap Tugas dan Tanggung Jawab

Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab ini dapat diberi pengertian sebagai ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi ketaatan karyawan untuk mematuhi cara-cara kerja yang telah ditentukan, menerima tugas yang dibebankan dan ketaatan untuk menyelesaikan setiap tugas.

d. Menerima Sanksi-Sanksi Apabila Melanggar Peraturan dan Juga Apabila Melanggar tugas dan Wewenang yang Diberikan

Hal ini diberi pengertian bahwa karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi ataupun tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diembannya akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.6 Pelaksanaan Kedisiplinan Kerja

Terdapat tiga konsep pelaksanaan tindakan disipliner yaitu: aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Rivai Veithzal dan Sagala Jauvani, 2009 : 826).

a. Aturan Tungku Panas

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas.

1. Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
2. Memberi peringatan, hal ini dilakukan untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.
3. Memberi hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
4. Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan, tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

b. Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk

program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruan secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman-pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran-pelanggaran yang dibutuhkan yaitu, peringatan lisan, peringatan tertulis, dan terminasi.

c. Tindakan Disiplin Positif

Dalam banyak situasi, hukuman tidaklah memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku. Namun, hanya mengajar seseorang agar takut atau membenci alokasi hukuman yang dijatuhkan penyelia. Penekanan pada hukuman ini dapat mendorong para karyawan untuk menipu penyelia mereka dari pada mengoreksi tindakan-tindakannya. Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukkan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Prasyarat yang perlu bagi disiplin positif adalah pengkomunikasian persyaratan-persyaratan pekerjaan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan.

2.1.7 Pengukuran Disiplin Kerja

Mengenai adanya penataan serta perbaikan mengenai disiplin kerja karyawan, umumnya disiplin kerja karyawan juga dapat diukur dari :

- a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- b. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana tempat kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi
- c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- e. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi (Ardansyah dan Wasilawati, 2014 : 155).

2.1.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Supriyono (2010 : 281) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecapakan, dan kesanggupan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009 : 113). Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012 : 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Irham Fahmi (2010 : 20) mengungkapkan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan Ardansyah dan Wasilawati (2015 : 155) juga mengungkapkan bahwa kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Koko Happy Anggriawan dkk (2015 : 51) mengungkapkan kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani (2012 : 3) kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Dari beberapa penjelasan diatas maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diamanahkan kepadanya selama periode tertentu.

2.1.9 Penilaian Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012 : 231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Gary Dessler (2008 : 325) dalam menjawab pertanyaan mengapa harus menilai kinerja? Menjelaskan beberapa alasan untuk menilai kinerja, sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja memainkan peranan penting yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
- b. Penilaian kinerja memungkinkan pimpinan dan karyawan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi berbagai kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
- c. Penilaian kinerja penting untuk tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.
- d. Penilaian sangat penting dalam pengambilan keputusan kenaikan gaji dan promosi.

2.1.10 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009 : 113,114) yaitu :

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas

- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Edy Sutrisno (2010: 93-94) yaitu :

- a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

- c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah kedisiplinan karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak

terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkuprawira Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis (2007 : 155) kinerja merupakan suatu konstrukstur multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perunahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Amirullah (2015 : 232) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

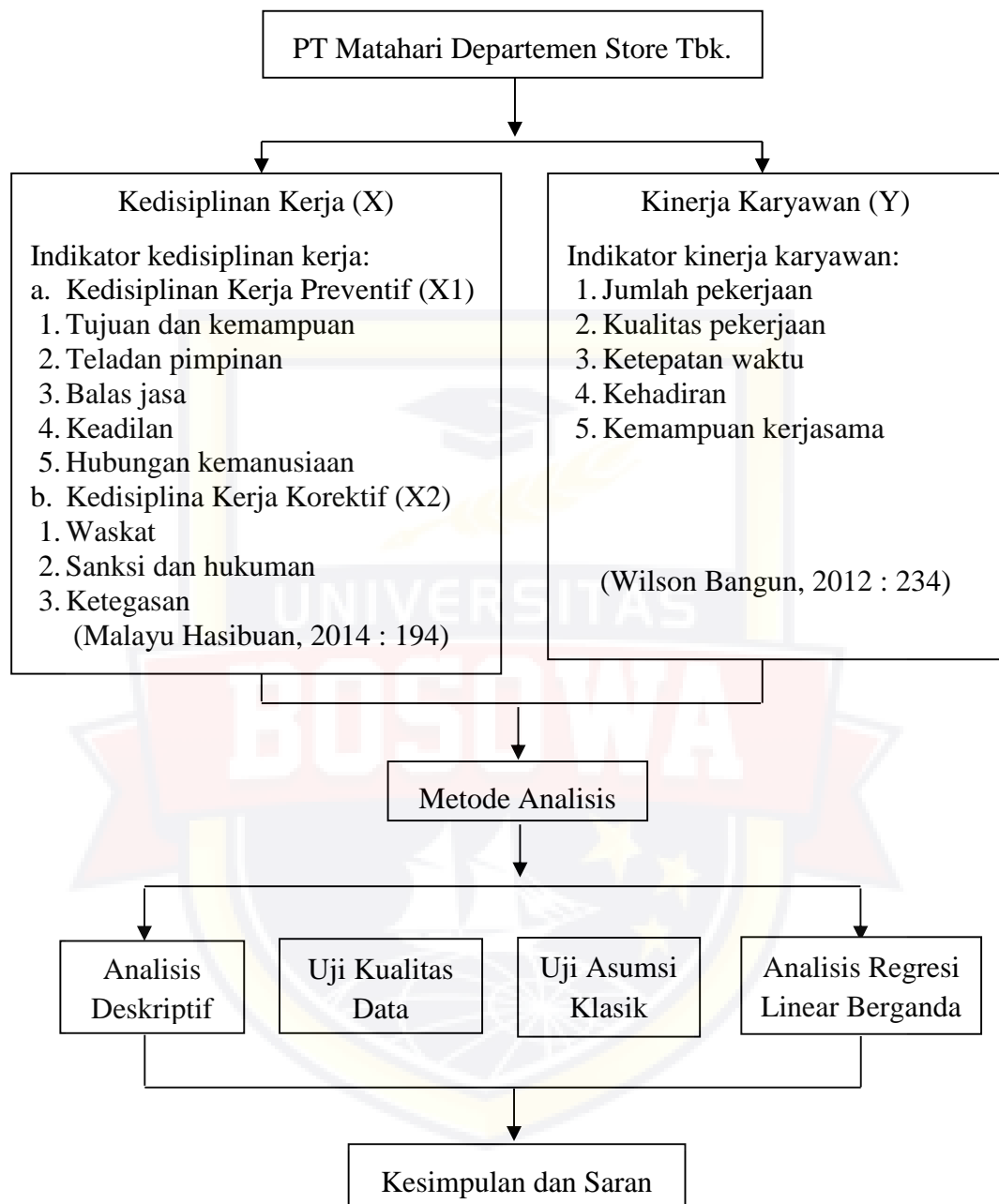
- a. Kinerja baik dipengaruhi 2 faktor:
 - 1. Internal (pribadi) yang meliputi kemampuan tinggi dan kerja keras.
 - 2. Eksternal (lingkungan) yang meliputi pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan-rekan dan pimpinan yang baik.
- b. Kinerja jelek dipengaruhi 2 faktor:
 - 1. Internal (pribadi) terdiri dari kemampuan rendah, dan upaya sedikit.
 - 2. Eksternal (lingkungan) terdiri dari pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan-rekan kerja tidak broduktif, dan pemimpin yang tidak simpatik.

2.2 Kerangka Pikir

Kerangka pikir diperlukan untuk menemukan permasalahan, membuatkan landasan teori dan menguji hipotesa atas suatu penelitian. Dalam kaitan ini kerangka pikir harus didasarkan pada premis-premis atau pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi yang biasanya nonempirikal untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan tentang kaitan antara variabel-variabel penelitian.

Dengan adanya tuntutan persaingan dari usaha saat ini, perusahaan dituntut untuk berusaha meningkatkan kinerja usahanya melalui pengelolaan organisasi yang efisien dan efektif. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menggunakan tenaga kerja yang profesional, di mana dengan tenaga kerja yang profesional maka berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Kedisiplinan karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan kedisiplinan yang semakin merosot akan menjadi penghalang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengingat saat ini persaingan dunia bisnis khususnya di industri ritel meningkat pesat, untuk itulah perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan salah satunya dengan melihat kedisiplinan kerja. Untuk itulah dalam hal peningkatan kedisiplinan kerja diperlukan kontrol dari manajer dan kesadaran akan tanggung jawab karyawan tersebut. Adapun kerangka pikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Dari permasalahan yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : Diduga bahwa kedisiplinan kerja preventif dan korektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Matahari Departemen Store Tbk Makassar yang berlokasi di Jalan Boulevard. Sedangkan waktu penelitian dilakukan kurang lebih satu bulan yaitu bulan Juni.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini maka pelaksanaannya dilakukan dengan cara:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap obyek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer, teknik yang digunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner secara langsung kepada responden. Menurut Sugiyono (2014 : 142) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan pada berbagai pustaka seperti literatur, karya ilmiah, buku-buku, yang menyangkut teori-teori yang relevan dengan masalah yang akan dibahas sebagai salah satu bahan acuan bagi penulis dengan membaca

dan mempelajari sekaligus sebagai alat dalam menganalisis data yang diperoleh.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

1. Data kualitatif yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik lisan maupun tertulis, seperti gambaran umum perusahaan dan uraian tugas masing-masing bagian dalam perusahaan.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah karyawan dalam perusahaan tersebut.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara. Data primer dalam penelitian ini adalah tanggapan yang akan dijawab langsung oleh subyek penelitian melalui kuisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap data primer yang bersumber dari kepustakaan, seperti : literatur, bahan kuliah, dan data

dari perusahaan berupa laporan yang mendukung pembahasan dalam kaitannya dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2013 : 115) populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk di Makassar. Jumlah karyawan adalah 800 yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi wakil dari populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian dilakukan dengan metode *purposive sampling*, di mana sampel ditentukan dengan pertimbangan atau kriteria tertentu. Kriteria penentuan sampel yaitu sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Matahari Departemen Store Tbk. di Makassar. Total karyawan tetap berjumlah 60 orang.

3.5 Metode Analisis

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut

dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi setiap pernyataan kuesioner. Data tersebut antara lain: usia, latar belakang pendidikan, masa kerja, jenis kelamin, dan data mengenai deskripsi dari setiap pernyataan kuesioner.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuisisioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian sehingga dapat dikatakan instrumen tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid.
- 2) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator variabel atau konstruk dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik. *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* >0.60 atau lebih besar daripada 0.60.

3. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi secara normal. Uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik dapat dilakukan dengan: *Normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Imam Ghazali, 2013 : 163).

Cara lain adalah dengan uji statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari *one- simple kolmogorov-smirnov* adalah:

- 1) Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Imam

Ghozali, 2013 : 165).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- 1) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut.
- 2) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut. (Imam Ghozali, 2013 : 167).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak

terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Imam Ghozali, 2013 : 168).

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan.

Rumus untuk menguji pengaruh variable independen terhadap variabel dependen yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

X₁ = Kedisiplinan Kerja Preventif

X₂ = Kedisiplinan Kerja Korektif

β_1, β_2 = Koefisien regresi berganda

$e = \text{error term}$

Uji hipotesis ini dilakukan melalui uji koefisien determinasi dan uji regresi secara parsial (t-test):

1) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika nilai R^2 bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika R^2 bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a) Jika R^2 mendekati nol (0) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak kuat.
- b) Jika R^2 mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

2) Uji Regresi Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap

variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu:

a) Membandingkan t hitung dengan t tabel

(1) Jika t hitung $> t$ tabel maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

(2) Jika t hitung $< t$ tabel maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

b) Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai probabilitas dengan $\alpha = 0,05$:

(1) Jika probabilitas $> 0,05$, maka hipotesis ditolak

(2) Jika probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis diterima

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

a. Kedisiplinan Kerja Preventif (X1)

Kedisiplinan kerja preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh

perusahaan yang bertujuan untuk membuat karyawan lebih disiplin dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Indikator kedisiplinan kerja preventif dalam penelitian ini adalah

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Hubungan kemanusiaan

b. Kedisiplinan Kerja Korektif (X2)

Kedisiplinan kerja korektif adalah upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan sesuai pedoman kerja yang berlaku, pada disiplin korektif karyawan yang melanggar akan diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Indikator kedisiplinan kerja preventif dalam penelitian ini adalah

- 1) Waskat
- 2) Sanksi dan hukuman
- 3) Ketegasan

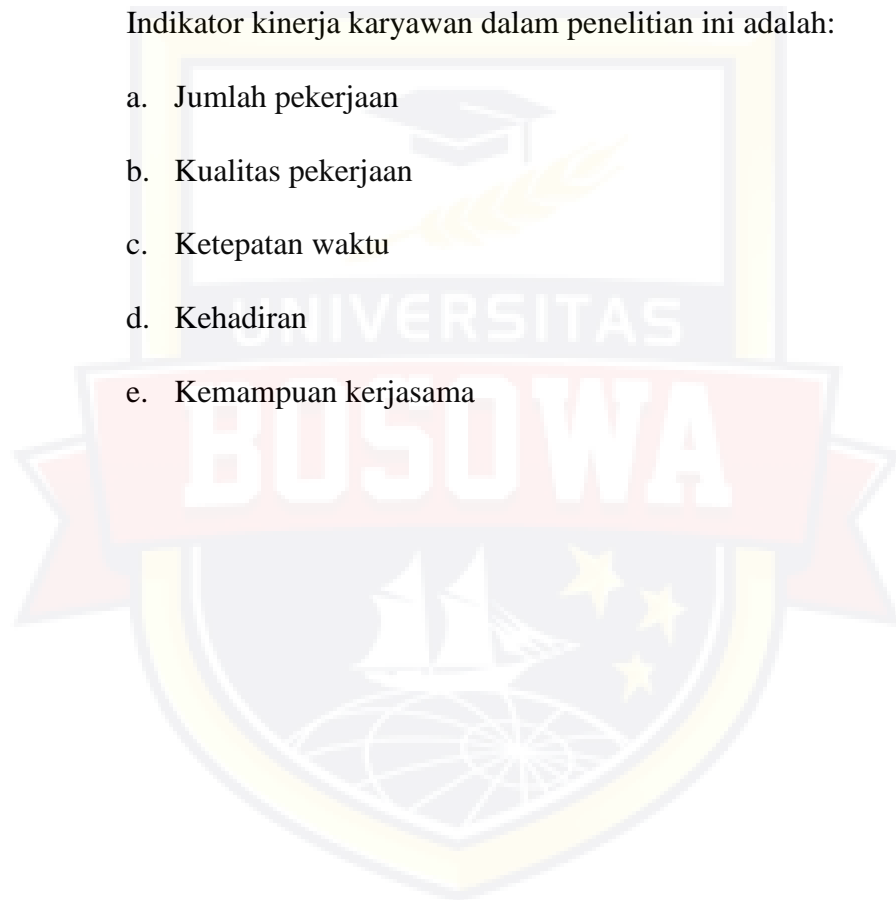
2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan wewenang yang telah diamanahkan kepadanya selama periode tertentu. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert

(*likert scale*) yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2013 : 104). Skala ini menggunakan lima angka penilaian yaitu : (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) cukup setuju, (4) tidak setuju dan (5) sangat tidak setuju.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerjasama



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Matahari Departemen Store Tbk

4.1.1 Sejarah PT Matahari Departemen Store Tbk

Sejarah PT Matahari Department Store Tbk dimulai pada tahun 1958 yang merupakan cikal bakal toko Matahari di area Pasar Baru, Jakarta. Didirikan oleh Bapak Hari Darmawan, yang reputasi dan pengalamannya sangat terkenal di pasar domestik dan internasional. Beliau adalah seorang pengusaha yang dihormati dalam industri ritel. Logo Matahari diciptakan pada tahun 1972, dan pada tahun ini juga Matahari menjadi pelopor konsep Department Store di Indonesia. Tahun 1975, Matahari mengubah target pasarnya menjadi kelas menengah dan banyak menjual pakaian dalam negeri. Pada tahun 1996, pemegang saham mayoritas Matahari diubah tangan dari Bapak Hari Dar mawan ke LIPPO GROUP - Indonesia. Transisi kepemilikan membawa Matahari ke struktur dan strategi bisnis baru. Tahun 1998, Kantor Pusat Matahari dipindahkan dari jalan Samanhudi, Jakarta Pusat ke Menara Matahari, Karawaci Tangerang. Selanjutnya pada tahun 2002, Matahari membentuk Tim Manajemen Baru, dan menetapkan bisnis inti yaitu Matahari Department Store dan Matahari Supermarket. Matahari menjadi Unit Bisnis yang transparan dan independen. Pada tahun 2004, 2005, 2006, dan 2007 Matahari mendapatkan Gold Award bergengsi di Asia Pasik Ritel Top 500 Awards. Saat ini Matahari dipimpin oleh Benjamin J. Mailool, seorang mantan banker dan CEO bisnis property. Matahari menjadi

ujung tombak dominasi pasar di dalam industri untuk menjadi peritel modern terkemuka di Indonesia dalam semua aspek ritel.

4.1.2 Profil PT Matahari Departemen Store Tbk

PT Matahari Department Store Tbk (“Matahari” atau “Perseroan”) adalah department store pilihan Indonesia yang menawarkan produk-produk fashion terkini dan berkualitas tinggi, serta pengalaman berbelanja yang menyenangkan. Jaringan Matahari yang luas terdiri dari pemasok lokal dan internasional terpercaya yang menawarkan pilihan busana bergaya, aksesoris, kecantikan dan peralatan rumah tangga baik dari merek eksklusifnya sendiri maupun internasional.

Merek-merek eksklusif terbaik yang hanya dijual di gerai Perseroan dan gerai online-nya telah memperkokoh posisi Perseroan sebagai peritel fashion terkemuka dengan harga terjangkau. Kualitas, gaya dan nilai yang ditawarkannya telah menjadikan Perseroan berulang kali dinobatkan dalam peringkat merek-merek terkemuka di Indonesia, serta mencerminkan pemahaman Matahari yang mendalam atas selera dan aspirasi dari basis pelanggannya.

Matahari telah mengukir sejarah panjang dalam dunia ritel Indonesia. Memulai perjalanan pada tanggal 24 Oktober 1958 dengan membuka gerai pertamanya berupa toko fashion anak-anak di daerah Pasar Baru Jakarta, Matahari melangkah maju dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972. Sejak itu, jaringan ritel Matahari telah tersebar ke 151 toko di 70 kota berikut gerai online

MatahariStore.com. Dengan mempekerjakan lebih dari 50.000 orang dan 80% pembelian langsung dan konsinyasi produk yang berasal dari sekitar 850 pemasok lokal, Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional.

Perseroan melakukan spin off dari PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) untuk membentuk sebuah entitas baru, yakni PT Matahari Department Store Tbk (Matahari) di tahun 2009. Pada bulan April 2010 Asia Color Company Limited, anak perusahaan dari CVC Capital Partners Asia Pacific III L.P. dan CVC Capital Partners Asia Pacific III Parallel Fund – A, L.P. (bersama dengan “CVC Asia Fund III”) menjadi pemegang saham mayoritas Matahari.

Penawaran umum Asia Color Company Limited dan PT Multipolar Tbk atas saham-saham Matahari di tahun 2013 telah menarik perhatian para investor global dan meningkatkan kepemilikan publik di dalam Perseroan dari 1,85% ke 47,35% per tanggal 28 Maret 2013. Selain memberikan Perseroan profil yang lebih tinggi di Indonesia maupun luar negeri, kegiatan ini juga telah memperkuat likuiditas perdagangan saham Matahari di BEI, memperluas akses pembiayaan di pasar modal domestik dan internasional, serta membuatnya memenuhi syarat untuk memperoleh pengurangan tarif pajak penghasilan sesuai peraturan pajak yang berlaku di Indonesia.

Selama kurun waktu antara Maret 2014 dan Februari 2015, Asia Color Company Limited mengurangi kepemilikannya di Perusahaan menjadi 2,00% dan pada tahun 2016 telah sepenuhnya melepas kepemilikan

sahamnya. Pada 6 September 2016, Multipolar menjual 2,99% kepemilikan atas saham Perusahaan, dan sejak tanggal tersebut masyarakat memiliki 82,52% saham Perusahaan, sementara PT Multipolar Tbk memiliki 17,48%.

Pada tanggal 11 Agustus 2015, Perusahaan membeli 2.631.580 (dua juta enam ratus tiga puluh satu ribu lima ratus delapan puluh) saham, atau 2,5% dari total saham PT Global Ecommerce Indonesia (GEI). Sepanjang Desember 2015 hingga Januari 2016, Perusahaan melaksanakan hak opsi saham lebih lanjut yang mengakibatkan total kepemilikan sahamnya di GEI menjadi 10% per tanggal 29 Januari 2016. Per 31 Desember 2016, menyusul pelaksanaan hak opsi oleh para pemegang saham lain dan partisipasi Mitsui sebagai investor baru, kepemilikan saham Perusahaan pada GEI berkurang menjadi 8,3%. Pada 3 Januari 2017, Perusahaan membeli 7.326.495 lembar saham baru di GEI, sehingga kepemilikannya mencapai 12%.

PT Matahari Department Store merupakan salah satu perusahaan dari 100 perusahaan terbesar di Indonesia. Dikutip dari Majalah Fortune Indonesia, posisi ke-92 dalam daftar 100 Perusahaan Terbesar di Indonesia berdasarkan pendapatan bersih (posisi ke 47 berdasarkan penjualan kotor), dan posisi ke-23 berdasarkan sektor Perdagangan dan Jasa berdasarkan pendapatan bersih (posisi ke 9 berdasarkan penjualan kotor).

Matahari Department Store Tbk (Matahari), sebagai salah satu jaringan department store terkemuka di Indonesia, berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG). Penerapan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi,

keadilan dan kesetaraan dalam semua aspek operasinya merupakan landasan untuk keberhasilan pertumbuhan sekaligus memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi seluruh pemangku kepentingan.

Perseroan telah melebur prinsip-prinsip GCG di seluruh prosedur operasional dan digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan Kode Etik Perseroan. Disamping memastikan bahwa Perseroan mematuhi perundang-undangan dan peraturan lainnya baik dari pemerintah pusat maupun daerah, Perseroan berkomitmen untuk memantau dan memperkuat implementasi GCG dengan cara:

1. Terus melakukan konsolidasi hubungan antara Dewan Komisaris dan Direksi;
2. Terus melakukan penguatan pengawasan Perseroan dan fungsi manajemen;
3. Memastikan akurasi dan integritas sistem keuangan;
4. Memastikan pengungkapan informasi yang tepat waktu;
5. Mengambil keputusan yang sesuai etika dan bertanggung jawab;
6. Mengidentifikasi dan mengelola risiko;
7. Menghargai hak-hak pemegang saham secara konsisten;
8. Memberikan remunerasi yang pantas secara bertanggung jawab

Matahari mengawali tahun 2012 dengan kerangka GCG yang baik dengan melakukan pemisahan fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan, pengendalian internal yang kuat, audit eksternal, manajemen

risiko, program whistle-blowing, penyediaan informasi secara tepat waktu di situs Perseroan, serta keterlibatan aktif dari Sekretaris Perusahaan.

Perusahaan berusaha menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (termasuk transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, kewajaran dan kesetaraan) melalui Kode Etik. Kode Etik menjabarkan nilai-nilai inti Matahari dan memberi panduan bagi Tim Manajemen, Direksi, Dewan Komisaris dan seluruh karyawan lainnya dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari termasuk interaksi mereka dengan sesama karyawan, pemegang saham, pemasok, dan regulator.

Kode Etik mendorong karyawan untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku, melaksanakan seluruh pekerjaan dengan tingkat profesionalisme dan integritas, menghindari pemberian hadiah, suap dan komisi yang tidak seharusnya, menghindari kegiatan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dengan pekerjaan, dan melindungi informasi rahasia Perseroan, baik selama masih ataupun tidak lagi menjadi karyawan Perseroan

Kode Etik dan segala ketentuannya secara teratur disosialisasikan ke seluruh karyawan yang telah lama bekerja maupun karyawan yang baru dengan menandatangani pernyataan Kode Etik setidaknya setiap dua tahun. Kode Etik juga senantiasa ditinjau dan diperbarui agar dapat memenuhi tujuan akhir dari Kode Etik tersebut, yaitu untuk mengintegrasikan nilai-nilai Matahari ke dalam perilaku karyawan untuk melaksanakan praktik-praktik bisnis yang beretika agar sejalan dengan visi dan misi Perusahaan,

memberi gambaran yang jelas mengenai nilai-nilai Matahari dan perilaku yang dapat diterima yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari, memberikan pedoman dasar bagi semua tingkatan di Perseroan yang harus diterapkan selama berinteraksi antar atasan – karyawan, rekan kerja, pemegang saham, pemasok, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya.

Pendapatan bersih PT Matahari Departemen Store Tbk (LPPF) naik per September 2013 menjadi Rp 3,05 triliun dibandingkan pendapatan tahun sebelumnya yang Rp 2,38 triliun dan beban pokok ikut naik menjadi Rp 1,83 triliun dari beban pokok sebelumnya Rp 1,45 triliun. Laporan keuangan perseroan menyebutkan laba kotor naik menjadi Rp 3,28 triliun dari laba kotor tahun sebelumnya yang Rp 2,80 triliun dan laba usaha naik menjadi Rp 1,41 triliun dari laba usaha tahun sebelumnya yang Rp 1,27 triliun. Laba bersih diraih sebesar Rp 899,50 miliar naik dari laba bersih sebelumnya yang Rp 629,94 miliar. Laba per saham menjadi Rp 308 naik dari laba per saham sebelumnya Rp 216.

Beberapa penghargaan yang berhasil diraih PT Matahari Department Store Tbk :

1. Indonesian Customer Satisfaction Award 2013 – terbaik dalam mencapai kepuasan pelanggan
2. Digital Marketing Award 2013 – website terbaik

3. Social Media Award 2013 – merek dengan performa baik di media sosial
4. Indonesia's Most Admired Company (IMAC) Award 2013 – terbaik dalam membangun dan menage citra perusahaan
5. Service Quality Award 2013 – pencapaian kualitas pelayanan kepuasan yang sangat baik berdasarkan survey pelanggan ISSI 2013
6. Indonesia's Most Admired Companies (IMAC) Award 2011 – perusahaan paling disegani di Indonesia, dan masih banyak lagi yang lainnya

Faktor utama dalam membangun reputasi ini adalah Sumber Daya Manusia yang unggul. Perusahaan yang hebat dibentuk oleh orang-orang yang hebat. Dengan industri ritel department store yang berkembang pesat, untuk menjadi yang utama salah satu sasaran PT Matahari Department Store adalah secara aktif menambah gerai baru di pasar, sekaligus melakukan pembaruan pada gerai-gerai yang lama. Diperlukan sumber daya yang memadai secara kualitas dan juga kuantitas untuk menunjang sasaran ini, dan mengundang orang-orang yang memiliki potensi dan motivasi tinggi untuk bergabung dengan PT Matahari Department Store tbk.

Sasaran PT Matahari Department Store adalah menyediakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk menunjang produktifitas kerja. Matahari percaya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan menunjang produktivitas kerja karyawan. Salah satu bentuknya adalah dengan memberikan apresiasi kepada

karyawan yang berhasil seperti program imbalan keuangan maupun program imbalan pengakuan.

4.1.3 Visi dan Misi PT Matahari Departemen Store Tbk

PT Matahari Departemen Store Tbk mempunyai visi dan misi yang menjadi pedoman dari setiap gerak dan langkah yang ditempuh, yaitu sebagai berikut

1. Visi

Semua orang Indonesia dapat tampil menarik dan nyaman

2. Misi

Menyediakan berbagai kebutuhan fashion berkualitas dan terjangkau bagi para pelanggan dengan suasana yang ramah, sehingga dapat memberikan pengalaman belanja yang menyenangkan dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

4.1.4 Filosofi PT Matahari Departemen Store Tbk

Berikut adalah filosofi PT Mathari Departement Store:

1. Matahari berusaha menciptakan tingkat hidup yang lebih baik bagi seluruh karyawan.
2. Matahari berusaha menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman, tentram, dan sejahtera sebagai pancaran cita-cita karyawan.
3. Matahari berusaha menciptakan sistem organisasi terpadu demi masa depan perusahaan dan karyawan atas dasar efisiensi kerja yang maksimal.

4. Matahari berusaha mendidik, melatih dan mengembangkan seluruh karyawan yang merata tanpa membedakan tradisi, agama, asal keturunan, sadar akan tugas dan kewajiban, menjunjung tinggi tujuan perusahaan sebagai penunjang perekonomian Negara.
5. Matahari berharap atas dasar sinkronisasi, saling percaya mempercayai, hormat menghormati, kerjasama yang baik dengan azas kekeluargaan untuk mencapai kemajuan yang kekal abadi.

4.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini ditetapkan sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap PT Matahari Departemen Store Tbk, terlihat bahwa dari 60 kuesioner yang bagikan kepada responden, semuanya telah mengembalikan dan mengisi secara lengkap dan benar. Adapun karakteristik responden dapat dijelaskan pada tabel dibawah.

1. Jenis Kelamin

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	32	53,3 %
2	Perempuan	28	46,7 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang atau sebesar 53,3% sedangkan sisanya yakni 28 orang atau sebesar 46,7% merupakan

responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk adalah sebagian besar laki-laki.

2. Usia

TABEL 4.2
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	0-20 Tahun	4	6,7 %
2	21-40 Tahun	43	71,7 %
3	41-60 Tahun	13	21,7 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 21-40 tahun yaitu sebanyak 43 responden atau sebesar 71,7%, dilanjutkan dengan umur 31-60 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 21,7%, dilanjutkan dengan umur dibawah 21 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk didominasi oleh usia 21-40 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	27	45 %
2	SMK	18	30 %
3	D3	6	10 %
4	S1	9	15 %
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling banyak yaitu SMA sebanyak 27 responden atau sebesar 45%, jumlah responden yang telah menempuh SMK sebanyak 18 responden atau sebesar 30%, jumlah responden yang telah menempuh pendidikan D3 sebanyak 6

responden atau sebesar 10%, dan yang menempuh pendidikan S1 sebanyak 9 orang atau sebesar 15%. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT Matahari Departemen Store Tbk didominasi oleh tingkat pendidikan SMA.

4. Masa Kerja

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-5 Tahun	25	41,7 %
2	6-10 Tahun	19	31,7 %
3	11-15 Tahun	7	11,7 %
4	16-20 Tahun	6	10 %
5	>21	3	5 %
Jumlah		60	100 %

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel 4.4 menunjukkan tingkat masa kerja responden yang paling banyak berada pada 0-5 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau sebesar 41,7%. Masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 responden atau sebesar 31,7%, masa kerja 11-15 Tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 11,7%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 6 responden atau 10%, dan masa kerja diatas 21 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk masih didominasi oleh masa kerja 0-5 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini masing-masing kuesioner berisi 8 item pernyataan untuk lebih jelasnya akan disajikan tanggapan responden mengenai kedisiplinan dan kinerja karyawan melalui tabel berikut:

TABEL 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KEDISIPLINAN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
1.	Adanya kejelasan tujuan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.			4 (6,7)	32 (53,3)	24 (40)	4,3
2.	Keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.			4 (6,7)	45 (75)	11 (18,3)	4,1
3.	Balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga disiplin akan semakin baik		1 (1,7)	1 (1,7)	32 (53,3)	26 (43,3)	4,4
4.	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.			5 (8,3)	20 (33,3)	35 (58,3)	4,5
5.	Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat anda bekerja		1 (1,7)	11 (18,3)	34 (56,7)	14 (23,3)	4,0
6.	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.			7 (11,7)	10 (16,7)	43 (71,7)	4,6
7.	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.			4 (6,7)	26 (43,3)	30 (50)	4,4
8.	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin.			1 (1,7)	46 (76,7)	13 (21,7)	4,2

Berdasarkan tabel 4.5 deskripsi responden mengenai kedisiplinan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat

dari pernyataan pertama mengenai adanya kejelasan tujuan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja, rata-rata responden memberikan jawaban setuju yakni 32 orang (53,3%), kemudian pertanyaan mengenai keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 45 orang (75%). Pada pernyataan ketiga balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga disiplin akan semakin baik, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 32 orang (53,3%). Pertanyaan keempat adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju yakni 35 orang (58,3%). Pertanyaan kelima keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat anda bekerja, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju 34 orang (56,7%). Pernyataan keenam pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni 43 orang (71,7%). Pertanyaan ketujuh adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju yakni 30 orang (50%), dan pernyataan kedelapan penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 46 orang (76,7%). Jadi dapat

disimpulkan rata-rata jawaban tertinggi berada pada pernyataan ke 6 yaitu pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu dengan skor rata-rata 4,6.

Kemudian akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada tabel berikut:

TABEL 4.6
TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.			7 (11,7)	46 (76,7)	7 (11,7)	4
2.	Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja.		1 (1,7)	2 (13,3)	35 (58,3)	22 (36,7)	4,3
3.	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan.		2 (3,3)	26 (43,3)	28 (46,7)	4 (6,7)	3,6
4.	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya.			29 (48,3)	16 (26,7)	15 (25)	3,8
5.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.			5 (8,3)	42 (70)	13 (21,7)	4,1
6.	Saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan			3 (5)	49 (81,7)	8 (13,3)	4,1
7.	Saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya.			2 (3,3)	29 (48,3)	29 (48,3)	4,5
8.	Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja yang lainnya			7 (11,7)	29 (48,3)	24 (40)	4,3

Berdasarkan tabel 4.6 deskripsi responden mengenai kinerja karyawan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju, hal ini dapat dilihat pada pernyataan pertama mengenai saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 46 orang (76,7%). Pada pernyataan kedua saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 35 orang (58,3%). Pada pernyataan ketiga saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 28 orang (46,7%). Pada pernyataan keempat saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya, sebagian besar responden memberikan jawaban cukup setuju yakni 29 orang (48,3). Pada pernyataan kelima saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, , sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 42 orang (70%). Pada pertanyaan keenam saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 48 orang (80%). Pada pertanyaan ketujuh saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 30 orang (50%), dan pada pertanyaan kedelapan saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja yang lainnya, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yakni 28 (46,7%). Jadi dapat

disimpulkan rata-rata jawaban tertinggi berada pada pernyataan ke 7 yaitu saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya dengan skor rata-rata 4,5.

4.4 Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui *item* pernyataan itu valid dengan melihat nilai *Corrected Item Total Corelation*. Apabila *item* pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari r tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel $(n) = 60$ dan besarnya df dapat dihitung $60 - 2 = 58$ dengan $df = 58$ dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel = 0,254. Jadi, *item* pernyataan yang valid mempunyai r hitung lebih besar dari 0,254. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

TABEL 4.7
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X)	X1	0,660	0,254	Valid
	X2	0,370	0,254	Valid
	X3	0,719	0,254	Valid
	X4	0,664	0,254	Valid
	X5	0,668	0,254	Valid
	X6	0,857	0,254	Valid
	X7	0,783	0,254	Valid
	X8	0,625	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,460	0,254	Valid
	Y2	0,538	0,254	Valid
	Y3	0,751	0,254	Valid
	Y4	0,601	0,254	Valid
	Y5	0,609	0,254	Valid
	Y6	0,487	0,254	Valid
	Y7	0,708	0,254	Valid
	Y8	0,431	0,254	Valid

Tabel 4.7 tersebut memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada R-tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid dan dapat dilakukan pengujian data lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yakni suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.8
HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1 Kedisiplinan Kerja Prefentif	0,609	Reliabel
2 Kedisiplinan Kerja Korektif	0,635	Reliabel
3 Kinerja Karyawan	0,681	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan yaitu dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linier Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian normalitas

yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $>0,05$. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram.

Berdasarkan grafik histogram dan uji statistik sederhana dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik menggunakan nilai *Kolmogorov-smirnov*. Dari tabel 4.9 dapat dilihat signifikansi nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diatas tingkat kepercayaan 5% (0,05) yaitu sebesar 0,102, hal tersebut menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov

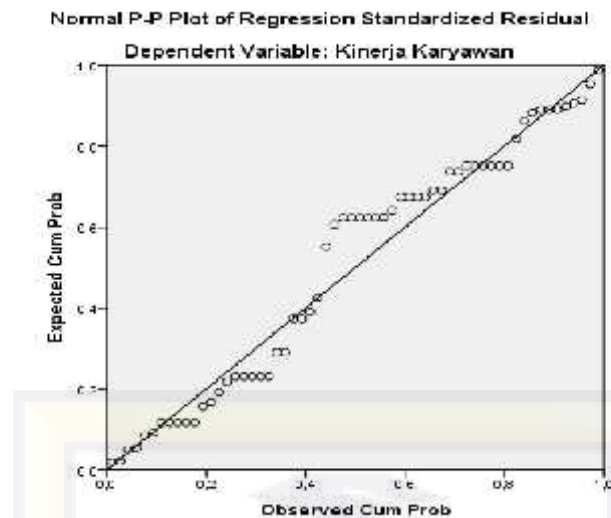
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41257110
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,158
	Positive	,105
	Negative	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		1,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Selanjutnya faktor lain yang dapat digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat grafik normal plot.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas – Normal Probability Plot

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena menunjukkan adanya titik-titik (data) yang tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik tersebut mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan analisis grafik *normal probability plot*.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikoleniaritas dapat dilihat dari *Tolerance Value* atau Variance Inflation Factor (VIF), sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikoleniaritas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terdapat multikoleniaritas pada penelitian tersebut.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

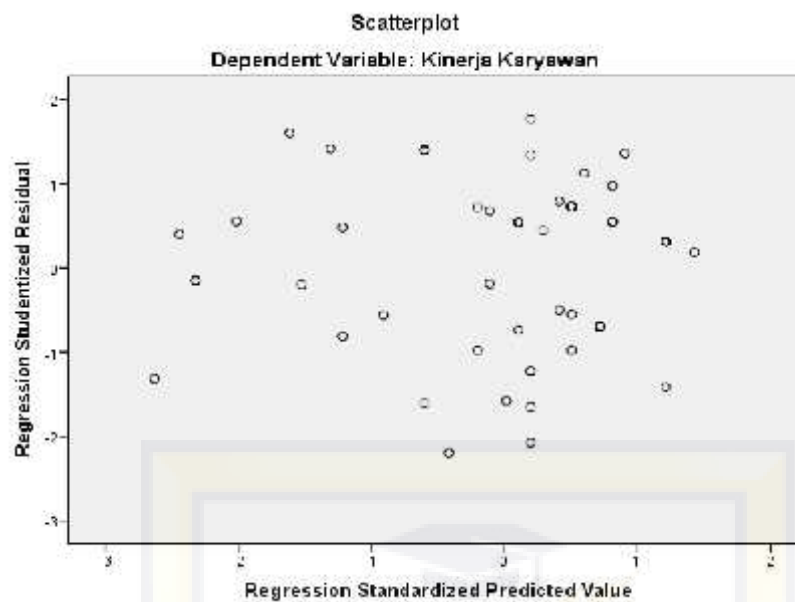
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kedisiplinan Kerja Preventif	,687	1,456
Kedisiplinan Kerja Korektif	,687	1,456

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.10 diatas, karena nilai VIF untuk semua variabel memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Sactter Plot. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Scatter Plot* diperoleh sebagai berikut :



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, di mana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi dengan meregresikan variabel independen (kedisiplinan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil olahan data mengenai persamaan regresi dibawah ini :

Tabel 4.11
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,001	3,690		4,337	,000
Kedisiplinan Kerja Preventif	,430	,194	,304	2,216	,031
Kedisiplinan Kerja Korektif	,559	,275	,279	2,037	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS (2017)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 16,001 + 0,430 X_1 + 0,559 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Kedisiplinan Kerja Preventif
- X₂ = Kedisiplinan Kerja Korektif
- a = Konstanta
- b₁, = Koefisien regresi
- e = Standar *error*

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 16,001 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (kedisiplinan kerja preventif dan korektif) adalah nol maka kinerja karyawan akan terjadi sebesar 16,001.

- b. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja preventif (X_1) sebesar 0,430 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kedisiplinan kerja preventif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430.
- c. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja korektif (X_2) sebesar 0,559 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel kedisiplinan kerja preventif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,559.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan variasi variabel bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas (kedisiplinan kerja) dalam menerangkan variabel terikatnya (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,239	2,37277

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja Preventif, Kedisiplinan Kerja Korektif

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Berdasarkan tabel diatas nilai R adalah 0,515 atau 51,5% menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, angka ini termasuk kedalam kategori korelasi berpengaruh sedang karena berada pada interval 0,40 -

0,599. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja preventif dan korektif berpengaruh sedang terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai R^2 (*R Square*) dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,26,5, hal ini berarti bahwa 26,5% yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja preventif dan korektif. Sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

2. Uji t (Pengujian Parsial)

Uji signifikan digunakan untuk membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dari variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} dimana diperoleh t_{hitung} 4,084 dan t_{tabel} 2.002, maka dapat dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan, dimana hasil selengkapnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Kedisiplinan Kerja Preventif	2,216	2,002	0,031
Kedisiplinan Kerja Korektif	2,073	2,002	0,046

Sumber: Output SPSS 21 (2017)

Dari data diatas maka dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan kerja preventif mempunyai t_{hitung} 2,216 > t_{tabel} 2,002 dan kedisiplinan kerja korektif mempunyai t_{hitung} 2,073 > t_{tabel} 2,002 . Hal ini menunjukkan bahwa

kedisiplinan kerja preventif dan korektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

4.7 Pembahasan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel kedisiplinan kerja preventif sebesar 0,430, (sig.) t sebesar 0,031, dan $t_{hitung} 2,216 > t_{tabel} 2,002$. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien beta unstandardized variabel kedisiplinan kerja korektif sebesar 0,559, (sig.) t sebesar 0,046, dan $t_{hitung} 2,037 > t_{tabel} 2,002$. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja preventif dan korektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan kerja preventif maupun korektif maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi dan peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan dalam mengembangkan kewajibannya sangat tergantung pada rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, agar dapat mendorong semangat kerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu setiap pemimpin selalu berusaha agar kedisiplinan selalu diterapkan pada setiap bawahannya.

Kedisiplinan merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan sikap disiplin maka dapat meningkatkan

efisiensi kerja karyawan.. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: berdasarkan hasil analisis regresi atas kedisiplinan kerja preventif maka diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,031 dan hasil analisis regresi atas kedisiplinan kerja korektif maka diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja preventif dan kedisiplinan kerja korektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Departemen Store Tbk di Makassar. Semakin tinggi kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Untuk itulah kedisiplinan kerja harus menjadi perhatian utama oleh pihak perusahaan guna mendukung produktifitas kerja sehingga target perusahaan adapat tercapai.

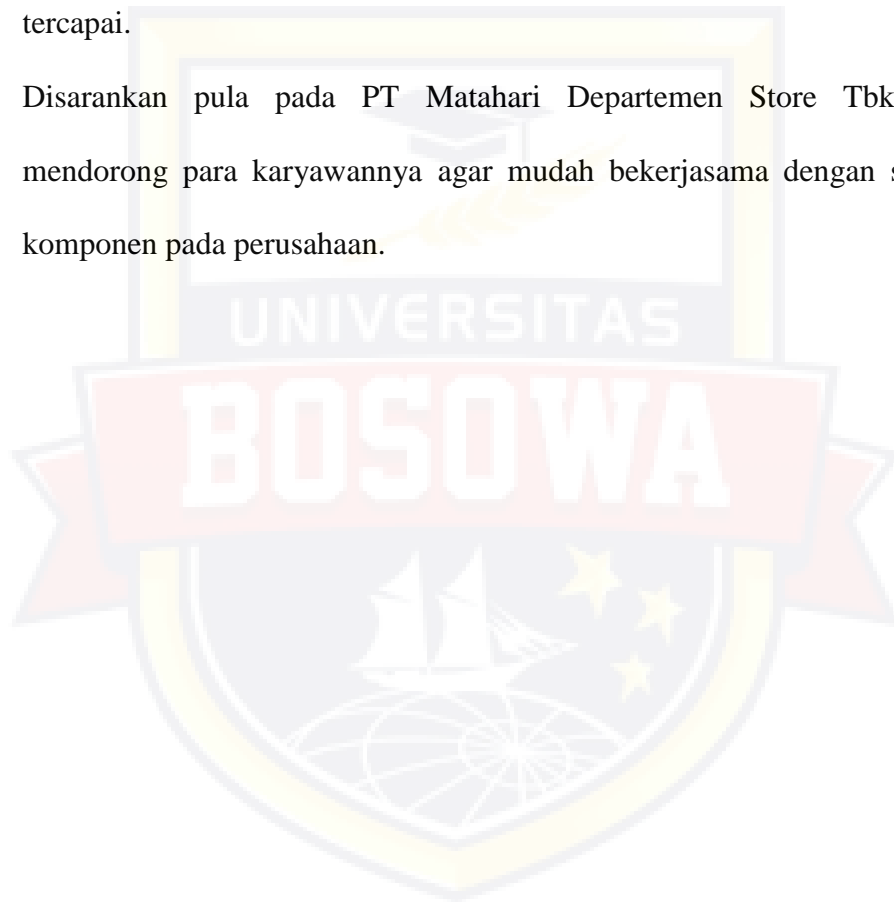
5.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehubungan dengan hasil penelitian dan pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar perlunya PT Matahari Departemen Store Tbk memerhatikan kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawannya, serta lebih diperhatikan kesopanan berpakaian karyawannya dan selalu

mengecek kelengkapan tanda pengenal perusahaan pada karyawannya, sehingga kedisiplinan pada perusahaan dapat terus meningkat.

2. Disarankan kepada PT Matahari Departemen Store Tbk agar lebih mendorong karyawan untuk taat dan patuh pada peraturan perusahaan yang berlaku, sehingga kinerja karyawan juga akan mudah meningkat dan tercapai.
3. Disarankan pula pada PT Matahari Departemen Store Tbk lebih mendorong para karyawannya agar mudah bekerjasama dengan seluruh komponen pada perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. **Pengantar Manajemen**. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. **Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.16, No. 2. H : 153–162.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madio Sutanto. 2015. **Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.17 No. 2. H : 135-144
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: PT. Prenada Media Group, Jakarta
- Gary Dessler. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, Jilid Satu**. Penerbit: Indeks, Jakarta
- Henry Simamora. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Ila Rohmatun Nisyak dan Trijonowati. 2016. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 5 No. 4. H : 1-22.
- Imam Ghozali. 2013. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21**. Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irham Fahmi. 2010. **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**. Penerbit: Alfabet, Bandung
- Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam. 2015. **Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)**. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 28 No. 1. H : 50-55.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan**. Penerbit: Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan,. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas**. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira Sjafrri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. **Human Resource Management-
Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh.** Penerbit:
Salemba Empat, Jakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2013. **Metodologi Penelitian Bisnis
Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama.** Penerbit: BPFE
Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM. Yogyakarta.
- Parmin. 2014. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan
Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK
Kebumen.** Jurnal Fokus Bisnis, Vol. 14, No 02. H. 81-106.
- Rivai Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. **Manajemen Sumber Daya
Manusia untuk Perusahaan.** Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,
Pendekatan Administratif dan Operasional.** Penerbit: Bumi Aksara,
Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit: Bumi
Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Penerbit:
Alfabeta, Bandung
- Sutrisno., Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. **Pengaruh
Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.** Journal Of Management,
Vol. 2 No. 2. H : 1-12.
- Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani. 2012. **Pengaruh Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang.**
MODERNISASI, Vol. 8, No. 2. H : 1-20.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja. Edisi Keempat.** Penerbit: PT Raja
Grafindo Persada. Jakarta.
- Wilson Bangun. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit: Erlangga,
Bandung.
- Windy J Sumaki, Rita N. Taroreh, dan Djurwati Soepeno. 2015. **Pengaruh
Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area
Manado.** Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 15 No. 05. H : 538-549.

L

A

M

P

I

R

A

N



KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Universitas Bosowa Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi, yang mana salah satu persyaratannya adalah penulisan skripsi, maka untuk keperluan tersebut saya sangat membutuhkan data-data analisis sebagaimana "Daftar Kuesioner" terlampir.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan"** untuk itu mohon kesediaan Saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini.

Saudara/i cukup memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5). Setiap pernyataan mengharapakan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

Jawaban Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya serta orientitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Saudara/i berikan adalah bantuan yang tidak ternilai bagi saya. Akhirnya atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Makassar, 2017

Peneliti

Nurlianti
NIM. 45 13 012 112

IDENTITAS RESPONDEN

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pertanyaan pilihan dengan memberi tanda () pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Kerja :Tahun.....Bulan

Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu dan Saudara/i cukup memberikan tanda () pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Ragu-Ragu/Netral
- 4 = Setuju
- 5= Sangat Setuju

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KEDISIPLINAN KERJA

NO.	PERNYATAAN	NILAI				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut :						
1.	Adanya kejelasan tujuan membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja.					
2.	Keteladanan pemimpin diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.					
3.	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga disiplin akan semakin baik.					
4.	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.					
5.	Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik ditempat anda bekerja					
6.	Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu.					
7.	Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.					
8.	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin.					

DAFTAR PERNYATAAN UNTUK VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO.	PERNYATAAN	NILAI				
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
Bagaimana pendapat Bapak/Ibu mengenai pernyataan berikut :						
1.	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu.					
2.	Saya selalu berusaha untuk dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja.					
3.	Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan.					
4.	Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya.					
5.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
6.	Saya selalu berusaha untuk berhati-hati dalam menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan					
7.	Saya selalu bertanggung jawab kepada tugas yang telah diberikan kepada saya.					
8.	Saya selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik dengan atasan maupun rekan kerja yang lainnya					

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO	KEDISIPLINAN KERJA									X2
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	
1	3	4	3	5	4	19	5	5	4	14
2	4	3	4	4	4	19	5	3	4	12
3	4	4	5	5	3	21	5	5	4	14
4	5	5	5	4	4	23	4	4	4	12
5	5	4	4	5	4	22	5	5	4	14
6	5	4	4	5	5	23	5	5	5	15
7	4	5	5	4	4	22	4	5	4	13
8	5	4	4	4	4	21	5	4	4	13
9	5	4	4	4	4	21	3	5	4	12
10	5	4	5	5	5	24	5	4	4	13
11	4	5	4	4	4	21	5	5	4	14
12	5	4	4	5	4	22	5	5	4	14
13	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15
14	3	4	4	5	5	21	5	5	5	15
15	5	4	5	5	4	23	4	5	4	13
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
17	5	5	5	4	4	23	5	4	5	14
18	5	4	5	5	4	23	5	4	4	13
19	5	4	4	5	4	22	5	4	4	13
20	5	4	5	5	4	23	5	5	5	15
21	5	4	5	5	4	23	5	5	4	14
22	4	4	5	5	4	22	5	5	5	15
23	5	4	5	5	3	22	5	4	5	14
24	4	4	4	5	4	21	5	4	5	14
25	5	4	4	5	5	23	5	4	5	14
26	4	4	4	5	3	20	5	5	4	14
27	4	3	4	4	3	18	4	4	4	12
28	4	4	4	4	3	19	4	4	4	12
29	5	5	5	5	5	25	5	5	4	14
30	4	5	4	3	4	20	3	4	4	11
31	4	4	5	5	4	22	5	4	4	13
32	4	4	4	3	4	19	3	4	4	11
33	4	3	4	4	2	17	3	3	4	10
34	4	4	4	3	3	18	3	3	4	10
35	4	4	4	4	4	20	5	5	4	14
36	3	3	2	4	3	15	4	4	4	12
37	4	4	4	3	4	19	3	4	3	10
38	4	5	4	4	4	21	5	4	4	13
39	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12

40	4	4	5	5	3	21	5	5	4	14
41	4	4	4	3	3	18	3	3	4	10
42	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12
43	4	4	5	5	4	22	5	4	4	13
44	5	4	5	5	5	24	5	4	4	13
45	4	5	4	4	4	21	5	5	4	14
46	5	4	4	5	4	22	5	5	4	14
47	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15
48	4	4	5	4	4	21	4	4	4	12
49	3	4	4	4	5	20	5	5	5	15
50	5	4	5	5	5	24	5	4	4	13
51	4	5	4	5	3	21	5	5	4	14
52	5	4	4	5	4	22	5	5	4	14
53	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15
54	5	4	4	5	4	22	5	5	4	14
55	4	4	5	5	5	23	5	5	5	15
56	5	4	5	5	5	24	5	4	4	13
57	4	5	4	5	3	21	5	5	4	14
58	5	4	5	5	5	24	5	4	4	13
59	4	5	4	4	4	21	5	5	4	14
60	5	4	4	5	4	22	5	5	4	14

NO	KINERJA KARYAWAN								TOTAL
	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	
1	3	2	3	4	3	4	4	4	27
2	3	4	2	4	3	4	4	5	29
3	3	4	3	3	3	4	4	4	28
4	3	4	3	4	5	3	3	4	29
5	5	4	3	3	4	4	4	5	32
6	4	4	3	3	4	5	4	4	31
7	4	5	3	3	4	4	4	4	31
8	4	5	5	3	4	5	4	4	34
9	3	4	3	3	4	3	4	4	28
10	4	4	3	3	4	4	5	5	32
11	4	5	3	3	4	4	4	3	30
12	4	5	4	5	4	4	5	4	35
13	4	4	4	5	5	4	5	4	35
14	3	5	4	5	5	4	5	5	36
15	4	4	4	5	5	4	4	5	35
16	4	4	5	5	4	5	5	5	37
17	5	4	4	5	4	5	5	4	36
18	4	4	3	3	4	4	5	5	32

19	4	4	4	5	4	4	4	5	34
20	4	5	4	4	5	4	4	5	35
21	4	5	4	4	5	4	4	5	35
22	5	5	4	3	5	5	5	5	37
23	5	4	2	4	4	4	4	4	31
24	5	4	4	5	5	4	5	4	36
25	4	4	4	4	5	5	5	4	35
26	4	5	4	3	4	4	5	5	34
27	4	4	3	3	4	4	4	4	30
28	4	4	3	4	4	4	4	5	32
29	5	5	4	3	4	5	4	5	35
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	4	4	5	4	4	4	5	4	34
32	4	5	4	3	4	5	4	5	34
33	3	4	3	3	3	3	3	4	26
34	4	4	3	3	4	4	4	3	29
35	5	5	4	3	3	4	4	4	32
36	4	4	3	3	4	4	4	4	30
37	4	4	3	3	4	4	4	5	31
38	4	4	3	3	4	4	4	4	30
39	4	5	4	4	4	4	5	5	35
40	4	4	5	4	5	5	5	5	37
41	4	4	3	3	4	4	4	3	29
42	4	5	4	4	4	4	5	5	35
43	4	4	5	4	4	4	5	4	34
44	4	4	3	3	4	4	5	5	32
45	4	5	3	3	4	4	4	3	30
46	4	5	4	5	4	4	5	4	35
47	4	4	4	5	5	4	5	4	35
48	4	5	4	4	4	4	5	5	35
49	4	4	4	5	4	4	5	4	34
50	4	4	3	3	4	4	5	5	32
51	4	5	3	3	4	4	4	3	30
52	4	5	4	5	4	4	5	4	35
53	4	4	4	5	5	4	5	4	35
54	4	5	4	5	4	4	5	4	35
55	4	4	4	5	5	4	5	4	35
56	4	4	3	3	4	4	5	5	32
57	4	5	3	3	4	4	4	3	30
58	4	4	3	3	4	4	5	5	32
59	4	5	3	3	4	4	4	3	30
60	4	5	4	5	4	4	5	4	35

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	32	53,3	53,3	53,3
Valid Perempuan	28	46,7	46,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-20 Tahun	4	6,7	6,7	6,7
Valid 21-40 Tahun	43	71,7	71,7	78,3
Valid 41-60 Tahun	13	21,7	21,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	6	10,0	10,0	10,0
Valid S1	9	15,0	15,0	25,0
Valid SMA	27	45,0	45,0	70,0
Valid SMK	18	30,0	30,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >21	3	5,0	5,0	5,0
Valid 0-5 Tahun	25	41,7	41,7	46,7
Valid 11-15 Tahun	7	11,7	11,7	58,3
Valid 16-20 Tahun	6	10,0	10,0	68,3
Valid 6-10 Tahun	19	31,7	31,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kedisiplinan Preventif
X1.1	Pearson Correlation	1	,096	,383**	,346**	,228	,660**
	Sig. (2-tailed)		,466	,003	,007	,080	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,096	1	,187	-,080	,142	,370**
	Sig. (2-tailed)	,466		,153	,545	,278	,004
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,383**	,187	1	,318*	,340**	,719**
	Sig. (2-tailed)	,003	,153		,013	,008	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,346**	-,080	,318*	1	,316*	,644**
	Sig. (2-tailed)	,007	,545	,013		,014	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	,228	,142	,340**	,316*	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,080	,278	,008	,014		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Kedisiplinan Preventif	Pearson Correlation	,660**	,370**	,719**	,644**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Kedisiplinan Korektif
X2.1	Pearson Correlation	1	,488**	,375**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003	,000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,488**	1	,234	,783**
	Sig. (2-tailed)	,000		,072	,000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,375**	,234	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,003	,072		,000
	N	60	60	60	60
Kedisiplinan Korektif	Pearson Correlation	,857**	,783**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	,142	,200	,078	,195	,475**	,246	,052	,467**
	Sig. (2-tailed)		,279	,126	,552	,136	,000	,058	,694	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson Correlation	,142	1	,228	,035	-,004	,134	,016	-,098	,279*
	Sig. (2-tailed)	,279		,080	,791	,974	,308	,902	,457	,031
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y3	Pearson Correlation	,200	,228	1	,397**	,379**	,415**	,502**	,199	,768**
	Sig. (2-tailed)	,126	,080		,002	,003	,001	,000	,127	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	,078	,035	,397**	1	,477**	-,095	,417**	,040	,632**
	Sig. (2-tailed)	,552	,791	,002		,000	,468	,001	,763	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	,195	-,004	,379**	,477**	1	,158	,294*	,123	,609**
	Sig. (2-tailed)	,136	,974	,003	,000		,227	,023	,351	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	,475**	,134	,415**	-,095	,158	1	,286*	,184	,488**
	Sig. (2-tailed)	,000	,308	,001	,468	,227		,027	,160	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	,246	,016	,502**	,417**	,294*	,286*	1	,294*	,706**
	Sig. (2-tailed)	,058	,902	,000	,001	,023	,027		,023	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	,052	-,098	,199	,040	,123	,184	,294*	1	,423**
	Sig. (2-tailed)	,694	,457	,127	,763	,351	,160	,023		,001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,467**	,279*	,768**	,632**	,609**	,488**	,706**	,423**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

UJI RELIABILITAS

KEDISIPLINAN

Preventif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,609	,596	5

Korektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,635	,634	3

KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,667	,675	8

UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41257110
	Absolute	,158
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,158
Kolmogorov-Smirnov Z		1,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102

a. Test distribution is Normal.

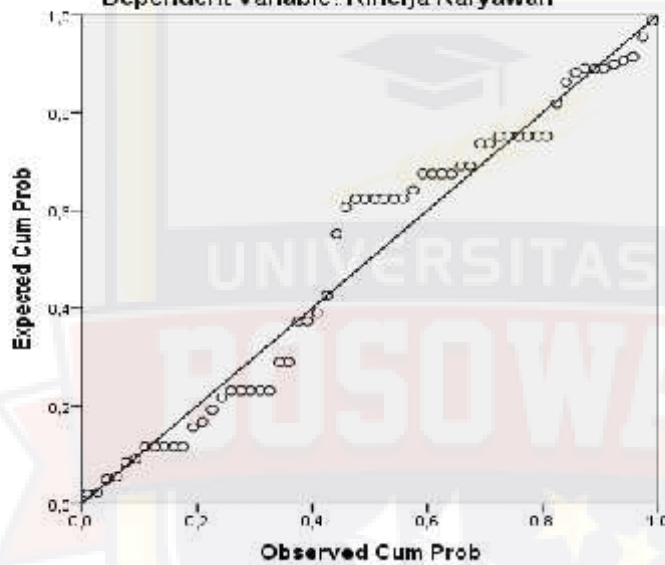
b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	16,001	3,690		4,337	,000			
1	Kedisiplinan Kerja Preventif	,430	,194	,304	2,216	,031	,687	1,456
	Kedisiplinan Kerja Korektif	,559	,275	,279	2,037	,046	,687	1,456

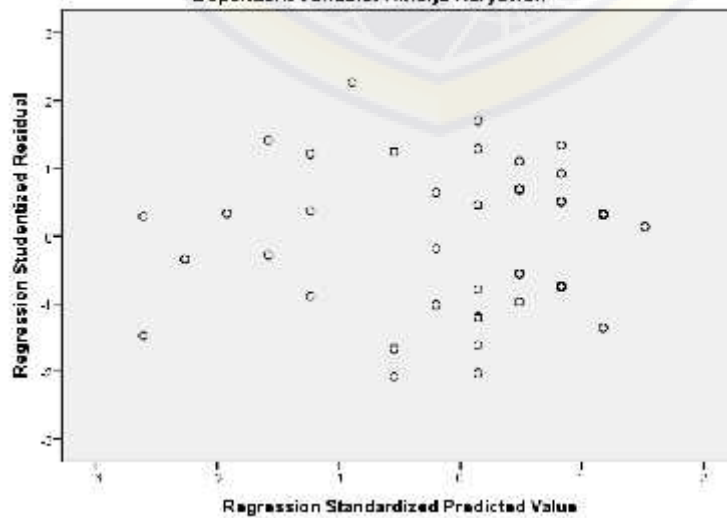
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UJI HIPOTESIS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,239	2,37277

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja Korektif, Kedisiplinan Kerja Preventif

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115,670	2	57,835	10,273	,000 ^b
	Residual	320,913	57	5,630		
	Total	436,583	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja Korektif, Kedisiplinan Kerja Preventif

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,001	3,690		4,337	,000
	Kedisiplinan Kerja Preventif	,430	,194	,304	2,216	,031
	Kedisiplinan Kerja Korektif	,559	,275	,279	2,037	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan