

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SURACOJAYA
ABADI MOTOR DI MAKASSAR**

SKRIPSI



WIDO WARDANA 105721116917

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA
ABADI MOTOR DI MAKASSAR

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

WIDO WARDANA

105721116917

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis*

Universitas Muhammadiyah Makassar

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR MAKASSAR
2025

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Buatlah ceritamu di masa sekarang agar kau dapat bernostalgia
di masa yang akan datang

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. **kedua orang tuaku tercinta ayahanda ujang sapta dan ibunda meriyanti, kakak saya beserta keluarga besar saya yang tak henti memberikan saya doa dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini**
2. **Bapak ibu dosen terkhusus pembimbing saya yang telah membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saya arahan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini**
3. **Terima kasih juga buat teman teman PKPT IPMIL RAYA Unismuh Makassar dan penghuni asrama KKPMB yang selalu memberikan saya semangat untuk menyelesaikan studi saya**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.suracojaya abadi motor di makassar

Nama Mahasiswa : Wido Wardana

NIM : 105721116917

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia pengujian skripsi strata satu (S1) pada tanggal 23, Agustus, 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Agustus 2025

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr.Samul Rizal,S.E., M.M
NIDN:0907028401

Pembimbing II

Zafkha Soraya,S.E.M.M
NIDN:090405804

Mengetahui,

Dekan
Fakultas
Bekah
Universitas Muhammadiyah
MAKASSAR
Dr.Ba Jusriadi,S.E.,M.M
NBM:1038166

Ketua Program Studi
Nasrullah,S.E.,M.M
NBM:1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : wido wardana, Nim: 105721116917 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2025 M,Tanggal 23 safar 1447H/23 agustus 2025M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Safar 1447 H
23 Agustus 2025 M

- 
1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda,S.T.,M.T.,IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
 2. Ketua : Dr. Edi Jusriadi,S.E.,M.M
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
 3. Sekretaris : Agusdiwana suarni, S.E., M.Acd. (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
 4. Penguji :
 1. Dr. Edi Jusriadi,S.E.,M.M
 2. Dr. M.Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR,S.E.,M.M
 3. Dr. Samsul Rizal,S.E.,M.M
 4. Zalkha Soraya,SE.M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
NBM :1038166



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wido Wardana
Stambuk : 105721116917
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suracojaya Abadi Motor Di Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Agustus 2025

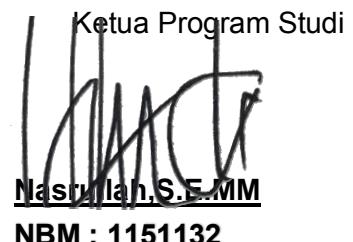
Yang Membuat Pernyataan,



Wido Wardana

NIM: 105721116917

Diketahui Oleh:



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wido Wardana
NIM : 105721116917
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non- exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suracojaya Abadi Motor Di Makassar*

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 25 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Wido Wardana

NIM: 105721116917

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis ujang sapta dan meriyanti yang senantiasa memberikan harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Demikian pula kepada pembimbing I Dr.Samsul Rizal,S.E.,M.M dan pembimbing II Zalkha Soraya,S.E.,M.M yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penenrang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda,S.T.,M.T.,IPU, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Edi Jusriadi,S.E.,M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E.,M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Rustam,S.E.,M.M.,AK.CA selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan serta petunjuk mulai dari proses perkuliahan sampai pada proses penyelesaian ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak meluangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Pimpinan perusahaan PT. Suracojaya Abadi Motor dan seluruh karyawan yang telah bersedia menerima penulis untuk mengadakan penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2017 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran kritikannya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi fii Sabili'l Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu A'laikum
Warahmatullahi Wabarakatu.*

Makassar, Juli 2024

WIDO WARDANA



ABSTRAK

WIDO WARDANA, 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar. Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Samsul Rizal dan Pembimbing II Zalkha Soraya

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian secara empiris terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar. Data penelitian diperoleh dari observasi dan kuesioner pada 50 responden. Dengan jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang dimaksudkan untuk mengolah data dari hasil kuesioner. Pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian koefisien determinasi (R^2), dan dari hasil uji t , t hitung $2,827 > t$ tabel $2,005$.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.

Kata Kunci: *disiplin kerja, job description, kinerja karyawan*



ABSTRACT

WIDO WARDANA, 2024. The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Suracojaya Abadi Motor in Makassar. Thesis, Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Supervisor I Dr. Samsul Rizal and Supervisor II Zalkha Soraya

This study aims to empirically examine the effect of work discipline on employee performance at PT. Suracojaya Abadi Motor in Makassar. Data were obtained from observations and questionnaires from 50 respondents. The research method used was quantitative, meaning that the data were processed from the questionnaires. Simple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) testing, and t-test results were used. The calculated t-value was $2.827 > t\text{-table } 2.005$.

Based on the results, it can be concluded that work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Suracojaya Abadi Motor in Pettarani, Makassar.

Keywords: work discipline, job description, *employee performance*



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMPAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Penelitian	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Landasan Teori	7
B. Tinjauan Empiris	20
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotetis	28
BAB III METODE PENELITIAN	23

A.	Jenis penelitian.....	29
B.	Lokasi dan waktu peneltian	29
C.	Defenisi Operasional Variabel	29
D.	Populasi dan sampel	30
E.	Teknik Pengumpulan Data	30
F.	Teknik analisis data.....	31
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
A.	Sejarah Singkat.....	32
B.	Hasil	37
C.	Pembahasan hasil peneltiian.....	46



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA.....	52



Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 4.3 Responden jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.4 Responden Umur.....	38
Tabel 4.5 Responden Pendidikan.....	38
Tabel 4.6 Variabel Displin kerja.....	40
Tabel 4.7 Variabel karyawan.....	42
Tabel 4.8 Analisis regresi linear sederhana.....	45
Tabel 4.9 Kofisien Determinasi	46
Tabel 4.10 Uji t	47



Gambar	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur PT. Suracoya abdi motor.....	36



BAB I

PENDAHULU

AN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting, baik dalam organisasi, swasta, sosial, maupun pemerintahan. segala proses dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia, mulai dari pengambilan keputusan, proses implementasi keputusan sampai pada tahap proses evaluasi, semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam sebuah organisasi, artinya unsure manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. (Ambar Teguh Sulistiyan dan Rosidah, 2018).

Salah satu hal terpenting untuk mencapai terlaksananya kegiatan perusahaan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di setiap unit organisasi. Hal ini merupakan permasalahan sekaligus tantangan utama yang harus dihadapi para karyawan, karena keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan baik jangka panjang maupun jangka pendek sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektivitas setiap pegawai.

Kunci dari seluruh upaya peningkatan kinerja karyawan tergantung pada strategi peningkatan disiplin kerja yang ditempuh oleh setiap perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi maupun instansi-instansi



lainnya. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan disiplin kerja terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar karyawan terhadap diri sendiri dan gambaran mengenai peluang yang dapat diraih.

Tak jarang dijumpai seorang karyawan tidak memiliki disiplin yang tinggi, kemampuan yang luas, pemahaman akan pekerjaannya, yaitu mengetahui apa saja yang harus dilaksanakannya, bagaimana pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan bagian jabatannya, serta bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Berdasarkan hal tersebut, maka seorang karyawani harus memahami uraian jabatan sesuai bidangnya dalam memiliki kontribusi yang diharapkan dari jabatannya.

Uraian jabatan ini merupakan output yang dihasilkan jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang diimbang dengan baik.

Sering kali pemahaman tentang kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan - pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas - tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh karyawan tersebut dibagian mana ia ditempatkan. Selain itu, juga menimbulkan

keletihan pegawai dalam bekerja karena pekerjaan akan terasa rumit akibat karyawan tidak memahami pada jabatannya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan mempunyai yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2019). Menurut Moenir (2020) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Siagian (2019 : 305) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut pegawai untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai Disiplin Kerja serta Peningkatan Kinerja

Karyawan yang masih terdapat karyawan yang tidak memahami salah satunya yaitu kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena tidak paham apa fungsi urain tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Berdasarkan uraian diatas penulis memilih judul penelitian "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah :Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar?

c. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan referensi bagi peneliti yang akan mengambil topik penelitian yang sama.
- b. Dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai dasar pemikiran yang objektif bagi manajemen dalam disiplin kerja untuk kinerja karyawan pengambilan dalam ketenaga kerjaan didalam kegiatan instansi sehingga didapatkan solusi yang efektif sehingga tujuan yang diharapkan dapat berhasil dan tepat guna.

b. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menggunakan sebagai latihan dan penerapan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan dapat menambah pengalaman dan wawasan dalam menganalisis masalah disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karna fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak berjalan sebagai mana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pengguna mesin tersebut yaitu manusia, tidak bisa memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia. Untuk lebih memperjelas pengertian manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli: Menurut Rivai (2018:1) menyatakan bahwa: Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2019:2) menyatakan bahwa :Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan

suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019: 2) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

b. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat luas, hal ini desebabkan karna tugas dan tanggun jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia seefektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memenuaskan. Menurut hasibuan (2018:21), fungsi-fungsi sumber daya manusia meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional yaitu:

1) Fungsi-fungsi manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawai. Program pegawai meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan

pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2) Fungsi-fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

b) Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan modal karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa depan.

c) Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah berdasarkan internal dan external konsistensi.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. pemeliharaan yang baik akan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan external konsistensi.

f) Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan

oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berahir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja/pemberhentian dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

c. Konsep Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diaturnya berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian). Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *men, money, method materials, machine dan market* yang disingkat 6 M.

Suatu organisasi atau perusahaan karena manajemen merupakan “alat” dan “wadah” tempat untuk mengatur 6 M dan semua aktifitas proses perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun manajemen hanya merupakan alat saja, tetapi harus diatur sebaik-baiknya karena jika manajemen ini tepat maka tujuan optimal dapat diwujudkan, pemborosan terhindari dan semua potensi yang dimiliki akan lebih

bermanfaat. Untuk lebih jelasnya pengertian manajemen ini, penulis mengutip beberapa defenisi sebagai berikut : Menurut GR. Terry yang dikutip dari Kartono (2019:168) menyatakan bahwa : Manajemen adalah penyelenggaraan usaha penyusunan dan pencapaian hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas bakat-bakat dan penggunaan sumber daya manusia.

Kemudian menurut Malayu (2021:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses memanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertertu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan pengarahan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber daya lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin Berasal dari kata *disciple* yang berarti belajar. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Simamora, 2012:746). Siagian (2012 : 305) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntungan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sinungan (2018:135), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin tinggi prestasi kerjanya (Hasibuan, 2022:193). Indikator disiplin kerja menurut Moenir, 2016 adalah mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Teori yang lain dikemukakan oleh Moenir (2012), disiplin adalah suatu bentuk ketiaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Sedangkan menurut Rahmatullah (2013), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa

hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

b. Jenis-jenis Disiplin

Terdapat dua jenis disiplin yaitu :

- 1) *Self Imposed Discipline*, merupakan disiplin atas dasar kerelaan yang timbul dari diri sendiri karena merasa menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhannya sudah terpenuhi sehingga bersedia mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Discipline*, merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan

Menurut Moenir (2016) ada 2 jenis disiplin, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2) Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode penggeraan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Betapapun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) tujuan disiplin kerja antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya..
- 3) Pegawai dapat memberikan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator disiplin kerja

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar

kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraaan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta dilakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan

atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah penampakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan. Diberbagai media massa istilah kinerja telah popular digunakan namun definisi dan pengertian kinerja belum tercantum dalam kamus besar bahasa Indonesia. Menurut Hasibuan (2013: 105) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006: 121). Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja. penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja. Tujuan penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja karyawan sehingga semakin besar pula potensi nilainya bagi perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Atribut individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat para individu akan

dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan (capacity to perform) terdiri dari :

- a) Kerasteristik demografi, misalnya: umur, jenis kelamin dan lain-lain
- b) Kerasteristik kompetisi, misalnya: bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- c) Kerasteristik psikologi, yaitu nilai-nilai yang dianut sikap dan kepribadian.

2) Kemampuan untuk bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3) Dukungan organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misal: kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi tiga hal kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hal yang mutlak diperlukan sedangkan kemauan merupakan sesuatu yang ada didalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan.

c. Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2012).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung.Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

- 1) Penggunaan administratif antara lain:
 - a) Sebagai dasar membuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d) Sebagai dasar membuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.

- 2) Penggunaan pengembangan antara lain:
- Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai
 - Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

d. Indikator kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai

adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Jeli Nata Liyas, Reza Primadani, (2017).	Pegaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pekreditan Rakyat.	Teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus dimana seluruh populasi diperhitungkan dimana dalam penelitian ini berjumlah 41 responden.	Hasil ini menunjukkan bahwa Kriteria jawaban responde kriteria jawaban responden disepakati. Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja

				karyawan. Ini mengacu pada t hitung>t tabel yang $10.770 > 2.023$, maka H1 diterima. Ini terbukti dengan menguji koefisien determinasi (R^2) dengan hasil yang sama dengan 74.8%.
2	Tutik Pebrianti (2013).	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan	Teknik analisis menggunakan data yaitu analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linier sederhana	Disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel motivasi pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Variabel disiplin dan motivasi pegawai

				serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan
3	Siti Nurhayati (2016)	Pengaruh <i>Job Description</i> Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep.	Teknik analisis menggunakan data yaitu analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis regresi linier sederhana	Hasil penelitian yang diperoleh dengan menggunakan SPSS versi 21 yang ada pengaruh <i>Job Description</i> yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan dengan SPSS versi 21 diperoleh nilai

				signifikan 0,000 yang berada di bawah nilai 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Job Description memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa IV ada Ha diterima oleh H0 dalam menolak
4	Messa Media Gusti (2012)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.	Disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo pasca sertifikasi, dengan tingkat pengaruh variabel kedisiplinan sebesar 0,106.

5	Suprayitno (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.	Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Angka koefisien determinasi sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh sebab - sebab yang lain di luar variabel yang diteliti.
---	----------------------	--	---	--

6	A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini (2015), Manajemen Universitas Pamulang Vol.3, No. 1, Oktober 2015 (Jurnal)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas	Variabel Independen :Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependens :Kinerja kerja Pegawai	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi berpengaruh sebesar 43,56% terhadap kinerja pegawai dan 56,44% dipengaruhi oleh faktor lain.
7	Dudung Juhana, Haryati, (2013), Bisnis & Entrepreneur ship Vol. 7 No. 2 Okt 2013 (Jurnal)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi	Variabel Independen :Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Variabel Dependens :Kinerja kerja Pegawai	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: terdapat pengaruh yang signifikan motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

8	Johanes Eliezer Ayer, 2016 Agri-Sosio Ekonomi Unsrat Vol. 12 No 3A November 2016 : 27 - 46 (Jurnal)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Variabel Independen :Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Variabel Dependen :Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel disiplin kerja.
---	---	--	---	---

9	Rannie Watung, Lotje Kawet dan Ivonne S. Saerang (2016), EMBA 828 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 828- 837 (Jurnal)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon)	Variabel Independen :Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Variabel Dependen :Kinerja Pegawai	<i>Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</i>
10	Baharuddin, Sukmawati Mardjuni, Simpursiah (2016), Indonesian Journal Of Bussiness and Management 2016, Vo. 2	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten</i>	Variarl independen :Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Variabel Dependen :Kinerja Karyawan	Penelitian motivasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

	No.1 (Jurnal)	Polewali Mandar		Pekerjaan Umum Kabupaten Polman.
--	---------------	-----------------	--	-------------------------------------

c. Kerangka Pikir

Sumber daya manusia adalah kegiatan yang penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia bererti menyalurkan tenaga kerja atau jasa untuk bekerja dalam suatu perusahaan untuk menghasilkan suatu produk demi mencapai profit. Beberapa konsep sumber daya manusia yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Keduanya harus terlaksana untuk memenuhi dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai tujuan dan meningkatkan profit perusahaan.

Berdasarkan uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh disiplin kerja dan terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini

The diagram illustrates a conceptual framework with two main components:

- Disiplin Kerja (x1):** This component is shown on the left side of the diagram. It includes three sub-points: 1. Mematuhi semua peraturan, 2. Tanggung jawab dalam pekerjaan, and 3. Tingkat absensi. This section also cites "Sumber munir (2016)".
- Kinerja karyawan (y):** This component is shown on the right side of the diagram. It includes three sub-points: 1. Atribut individu, 2. Kemampuan untuk bekerja, and 3. Dukungan untuk organisasi. This section also cites "Sumber invanxe (2013)".

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan.Moh. Nazir (2015).

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu : Diduga bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja karyawan (y) pada PT. Suracijaya Abadi Motor di Pettarani Makassar.



BAB III

METODE

PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini ialah penelitian Kuantitatif, penelitian ini merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya, penelitian ini menggunakan dan mengembangkan model matematis, berupa angka sebagai alat yang digunakan untuk menganalisis keterangan mengenai hal – hal apa saja yang ingin diketahui.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar sebagai objek penelitian (tempat pengambilan data). Sedangkan jangka waktu penelitian +/- 2 bulan sejak bulan Juli-Agustus 2024

c. Definisi Operasional Variabel

Menghindari terjadinya kerancuan dalam menafsirkan variabel yang diteliti, dibawah ini akan dijelaskan pengertian variabel secara operasional. Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja (X) yaitu suatu bentuk ketataan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2016) .



- merupakan satu kesatuan yang saling terkait antara tugas pokok dan fungsi.
2. Kinerja karyawan (Y) yaitu kemampuan seseorang dalam menghasilkan sesuatu yang tercermin dari hasil pekerjaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:80). Populasi penelitian adalah karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 50 karyawan karena menggunakan sampel jenuh

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

3. Studi dokumentasi

Suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas atau meramalkan pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi yaitu, peningkatan atau penurunan variabel (x) yang

Didasarkan Variabel (y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar

1. Sejarah Singkat PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 februari 1990 sesuai dengan akte pendirian nomor 10 dari kantor notaries Ny. Puji Redjeki Irawati . SH. dan akte perubahan notaris Mahmud Said . SH Nomor 188 tanggal 22 september 1997. Dimana perusahaan di bentuk perseroan terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35% sejak didirikan, PT. Suracojaya Abadi Motor di Makassar dengan status perusahaan main dialer untuk penjualan kendaraan beroda dua dengan merek Yamaha dengan wilayah pemasarannya meliputi seluruh wilayah Sulawesi yaitu Sulawesi selatan, Sulawesi tengah , Sulawesi tenggara, dan Sulawesi utara. PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dialer- dialer lainnya, yang menjadi distributor kendaraan roda dua lainnya.

PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pada saat pertama didirikan berlokasi di jalan Sulawesi nomor 84-86 Makassar dan pada tahun 1996 kantor tersebut telah resmi menjadi kantor cabang. Kemudian pada tahun 1996 tersebut PT. Suracojaya Abadi Motor Makassar pindah ke kantor barunya di jalan Andi Pangeran Pettarani.

Di mana kantor tersebut berfungsi sebagai pusat dan sekaligus show room untuk semua jenis kendaraan bermotor khususnya yang bermerek Yamaha. Pada Kantor inilah seluruh aktivitas salah satu syarat yang cukup penting bagi suatu perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar sebagaimana yang diharapkan, yaitu apabila terdapat pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dan dinyatakan dengan jelas. Juga salah satu syarat untuk mendorong kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktifitas pekerja serta memperlancar pekerjaan dalam perusahaan. Sangatlah di perlukan struktur organisasi yang baik yang dapat menimbulkan suasana dimana keputusan yang perseorangan maupun golongan dalam perusahaan dapat terwujud. Hal ini penting karena adanya struktur organisasi haruslah digambarkan secara jelas agar setiap bagian dapat terkordinir semua bagiannya masing-masing dengan baik sehingga kumudian bekerjasama yang baik akan menciptakan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

Menjalin kerja sama yang baik dan harmonis maka perusahaan ini telah memilih metode organisasi (*line organization*) dengan alasan di pandang mempunyai kebaikan antara lain :

1. Disiplin kerja karyawan yang tinggi.
2. Antara karyawan dapat terjalin saling pengertian yang baik dan lancar.
3. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan lancar.
4. Rasa solidaritas dan spontanitas seluruh anggota organisasi umumnya besar sebab mereka saling mengenal satu sama lain.

Menjelaskan suatu keadaan perusahaan kepada pihak-pihak yang membutuhkan maka perlu untuk mengusun suatu struktur organisasi agar nampak dengan jelas bagaimana pengorganisasian dengan pendeklegasian jabatan tersebut. Dan bagaimana proses pelaksanaan dari pada kegiatan dan jabatan tersebut.

Struktur organisasi dapat dilihat garis tugas, wewenang dan tanggung jawab oleh suatu karyawan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka di perlukan adanya struktur organisasi itu dengan baik atau tidak pada suatu struktur organisasi merupakan hal yang perusahaan itu sendiri dalam artiannya bahwa senantiasa harus sesuai dengan kondisi perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian pula pandangan manajemen mengenai bagaimana sebaliknya pola hubungan yang disusun. Pengusunganstruktur organisasi dapat dilihat dari :

1. Aspek pembagian kerja (Spesifikasi) dimana dilihat berbagai fungsi yang harus dilaksanakan atau dikerjakan oleh perusahaan serta bagian bagian yang menanganiinya.
2. Aspek integrasi (koordinasi) dimana dilihat dari berbagai bagian sehingga merupakan satu kesatuan yang terarah kepada pelaksanaan tujuan dari perusahaan.

2. Visi dan Misi Organisasi

a. Visi

- 1) Menjadi perusahaan distributor motor, produk dan jasa pendukungnya yang memiliki jaringan pemasaran terbesar di Indonesia.

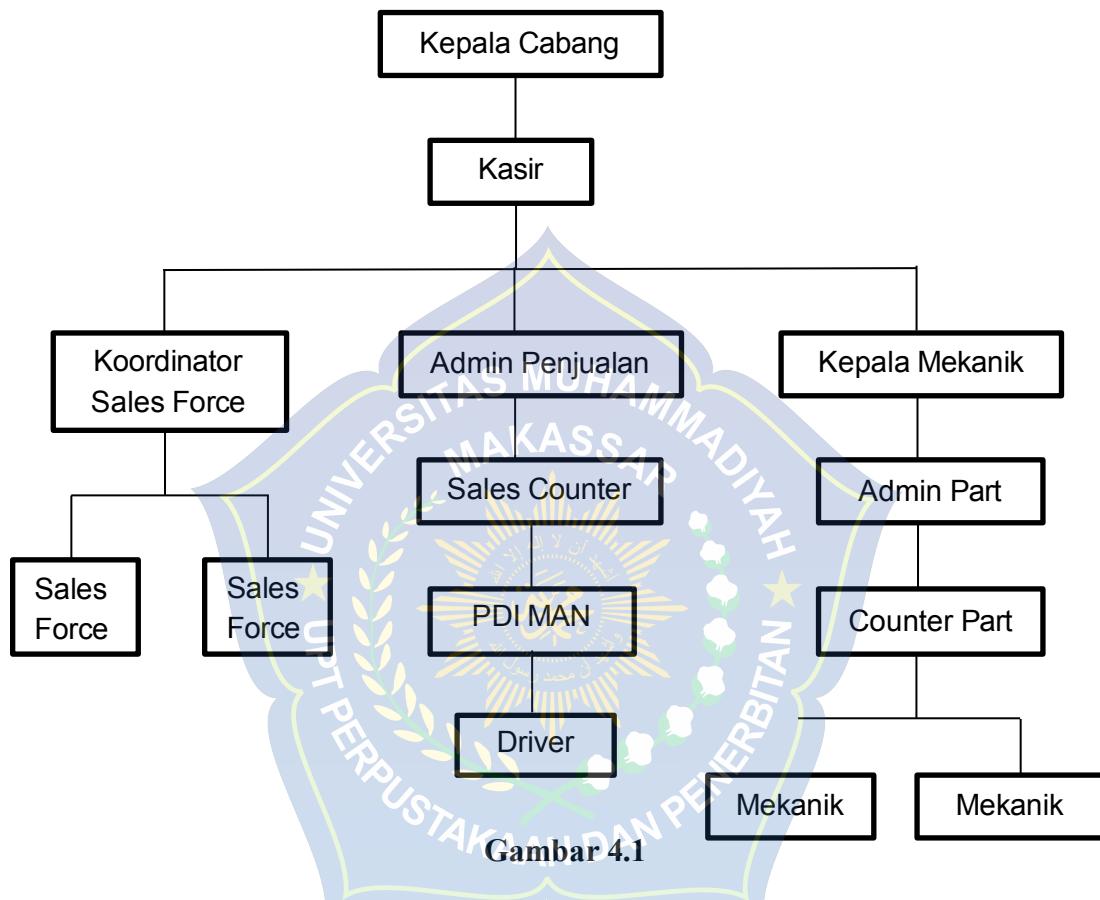
2) Menjadi perusahaan yang terpercaya, meliputi sumber daya manusia yang handal, sistem pengelolaan keuangan yang solid, dan infrastruktur yang tepat guna.

b. Misi

- 1) Melakukan terobosan dan analisa untuk pengembangan bisnis dengan membentuk jaringan-jaringan (penjualan, perawatan, dan suku cadang) baru di seluruh Indonesia.
- 2) Memastikan terjadinya pertumbuhan penjualan dan pangsa pasar disetiap wilayah operasional.
- 3) Melakukan strategi bisnis perusahaan yang didukung oleh strategi kebijakan yang optimal.
- 4) Mengembangkan dan menempatkan karyawan sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatan sehingga karyawan memiliki kapasitas serta dapat menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
- 5) Menerapkan standar operasional yang tepat guna, sebagai landasan kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- 6) Mengembangkan sistem infrastruktur, informasi teknologi serta sumber daya fisik yang tepat guna dan terintegrasi dengan departemen terkait, sesuai standar yang berlaku.

3. Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motor

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI
PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR DI PETTARANI MAKASSAR



Struktur Organisasi PT. Suracojaya Abadi Motordi Pettarani Makassar

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Suracojaya Abadi Motor. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisia Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan jabatan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase %
Laki-laki	20	44,6
Perempuan	30	55,4
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukan bahwa jumlah responden yang mengisi koesioner lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 44,6% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa sebagianbesar dari responden berjenis kelamin perempuan.

b. Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Umur	Frekuensi (orang)	Percentase %
20-29	46	92,9
30-39	3	5,4
40-49	1	1,8
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan umur pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dengan umur 20-29 tahun sebanyak 46 orang dengan persentase sebesar 92,9%, responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,4%, responden yang berumur 40-49 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar berumur 20-29 tahun.

c. Jenjang Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (orang)	Percentase %
SMA	4	7,1
D3	10	17,9
S1	36	73,3
Total	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%, selanjutnya responden dengan pendidikan D3 berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 17,9%, Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 36orang dengan persentase sebesar 73,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan terakhir Karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar kebanyakan lulusan S1.

d. Jabatan

Jabatan responden yang bekerja sebagai karyawan berjumlah sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 91,1% sedangkan responden yang menjabat sebagai admin conter sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6% dan yang menjabat sebagai pimpinan sebanyak 3 orang dengan presentase 5,4%. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan kerja pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar kebanyakan seorang karyawan.

2. Deskripsi Variabel

Dari uraian mengenai variabel disiplin kinerja sales digunakan instrument kuesioner yang terdiri 6 item pernyataan. Data tentang jawaban responden diperoleh dari 50 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada variabel berikut :

a. Variabel disiplin kerja (X1)

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Untuk Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Nilai Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	22	39,3	23	41,1	11	19,6	-	-	3,196
2	Karyawan selalu menaati aturan yang ada dalam kantor (melaksanakan pekerjaan).	23	41,1	32	57,1	1	1,8	-	-	3,393
3	Karyawan harus menggunakan waktu secara efektif.	31	55,4	22	39,3	2	3,6	1	1,8	3,482

4	Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan	22	39,3	25	44,6	9	16,1	-	-	3,232
5.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan	212	37,5	35	62,5	-	-	-	-	3,375
6.	Pimpinan harus memberikan apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik.	18	32,1	34	60,7	4	7,1	-	-	3.250

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tanggapan hasil jawaban responden untuk respon disiplin kerja pada tabel 4.5 pada pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 19,6%. Pada pernyataan kedua jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 57,1% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,8%. Pada pernyataan ketiga jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 55,4%, yang menjawab setuju sebanyak 22 dengan persentase

sebesar 39,3% yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,6%, dan yang menjawab sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase sebanyak 1,8%. Pada pernyataan keempat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 39,3%, yang menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase sebesar 44,6% yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%. Pada pernyataan kelima jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 37,5%, dan yang menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 62,5%. Pada pernyataan keenam jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 32,1%, yang menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase sebesar 60,7%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 dengan persentase 7,1%.

b. Variabel kinerja karyawan

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Untuk Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Sangat Tidak Setuju		Nilai Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Karyawan sudah memiliki kualitas kerja.	26	46,6	26	46,6	4	7,1	-	-	3,393

2	Karyawan sudah memiliki pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam bekerja.	27	48,2	20	45,7	9	16,1	-	-	3,321
3	Karyawan harus memiliki kemampuan bekerja sudah cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	23	41,1	29	51,8	4	7,1	-	-	3,339
4	Kerja sama dan dukungan organisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah bagus	20	35,7	31	55,4	5	8,9	-	-	3,268
5	Karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan serta kekuatan untuk bekerja lebih baik dengan ketekunan yang dimilikinya	19	33,9	28	50,0	6	10,7	3	5,4	3,125
6	Kinerja semakin baik dengan berbagai dukungan organisasi misalnya memberikan	19	33,9	27	48,2	8	14,3	2	,6	3,125

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tanggapan hasil jawaban responden untuk respon kinerja karyawan pada tabel 4.7 pada pernyataan pertama jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 46,6%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan kedua jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 48,2%, yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar

35,7% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 16,1%.

Pada pernyataan ketiga jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 41,1%, yang menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase sebesar 51,8% yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7,1%. Pada pernyataan keempat jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35,7%, yang menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase sebesar 55,4% yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase 8,9%. Pada pernyataan kelima jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, dan yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 50,0%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase 10,7%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 5,4%. Pada pernyataan keenam jumlah responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 33,9%, yang menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase sebesar 48,2%, yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 314,3%, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 3,6%.

3. Analisis regresi linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sesuai hipotesis pertama dalam penelitian ini adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut : selengkapnya dapat

dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.8

**Analisis Regresi Linier
Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,373	2,162		2.324	.635
X_Total	0,536	.190	.406	3.923	2837

Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1,373 + 0,536 X$$

Persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (nilai b_0) sebesar 1,373 artinya jika disiplin kerja (X) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,373.
- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja (nilai b_1) sebesar 0,536, artinya jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R).

Tabel 4.9 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807	,652	,639	1,873

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2024

Dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,652 sama dengan 65,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2%.

5. Uji t

Uji t secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Berdasarkan regresi linear berganda pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dan t tabel dapat disimpulkan

bahwa apabila t hitung $>$ t tabel maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila t hitung $<$ t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 4.10Uji t

Variabel Dependen	t hitung	Sig	t tabel
Disiplin Kerja	2,827	0,000	2,005

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2024

Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X) sebesar 2,827 nilai pada distribusi 5% sebesar 2,005 maka t hitung disiplin kerja (X) 2,827 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya berpengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani dapat dibuat pembahasan sebagai berikut: Berdasarkan hasil regresi linear sederhana $Y = 1,373 + 0,536$ diketahui bahwa variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan nilai variabel sebesar 0,440 lebih besar dibandingkan nilai variabel disiplin kerja sebesar 0,406.

Berdasarkan hasil analisis uji t diperoleh t hitung untuk variabel disiplin kerja (X) 2,827 nilai pada distribusi 5% sebesar 2,005 maka t hitung harga (X) 2,827 dan juga nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data

diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa dari output model summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,652. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,652 sama dengan 65,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,2%.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Bagi perusahaan PT. Suracojaya Abadi Motor itu sendiri disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target akan mudah tercapai. Disiplin kerja sangat dipegang teguh dalam perusahaan ini, karyawan dituntut untuk datang tepat waktu, harus memiliki bukti atas ketidakhadirannya, akan mentaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan. Olehkarena itu dalam perusahaan diperadakan *Fingerprint ID* sebagai bukti kehadiran karyawan. Sebab karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam pekerjaannya, apabila ia tidak hadir maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Pada variabel disiplin kerja responden menjawab setuju dan sangat setuju untuk masing-masing pertanyaan yang diberikan. Hal ini berarti bahwa karyawan PT. Suracojaya Abadi Motor memiliki kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, berdasarkan data diatas, bahwa variabel disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh secara positif

terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan Tutik Pebrianti dalam skripsi “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Menyatakan bahwa keseluruhan variabel bebas disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Adapun besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 99,05%. Penelitian yang lain mendukung dilakukan oleh Siti Nurhayati dalam skripsi “Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep”, menunjukkan hasil t hitung pada variabel *Job Description* terhadap Produktivitas Kerja sebesar $3,343 > 1,985$ atau signifikansi $t 0,001 < 0,05$, maka hasil ini menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan dan dari hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan secara signifikan akan meningkat jika disiplin kerja mengalami peningkatan pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. Dan dari pembahasan hasil” penelitian ini mengacu pula pada penelitian terdahulu sehingga mengalami keterkaitan dari hasil penelitian tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis regresi linear $Y = 1,373 + 0,536 + 0,514$ diketahui bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dengan nilai variabel 0,536. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan statistik uji t diperoleh t hitung untuk variabel $X_1 = 2,827$ dan $X_2 = 3,064 > t$ tabel 2,005 dan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 maka artinya berpengaruh signifikan antara disiplin kerja (X) dan terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Mengingat capaian penelitian belum maksimal, maka dengan ini disampaikan saran-saran perbaikan untuk selanjutnya :

1. Kepada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja dan *job description* agar memotivasi kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.
2. Kepada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar, disarankan untuk terus berusaha menerapkan disiplin kerja dan *job description* sehingga dapat



meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah skala penelitian seperti menambah jumlah sampel sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gerry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alihbahasa: Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- GR. Terry dan Leslie W. Rue . 2012. *Dasar- Dasar Manajemen*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Gusti Media Messa. 2012. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2014 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Revisi, Cetakan Delapan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2013. *Organizational Behavior and Management*. Mc Graw-Hill Book Company.
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*, Rokan Hul. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volumen II, Nomor 1.
- Mathis, Robert dan H. Jackson, John. 2012. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offest.
- Moenir. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nurhayati Siti. 2016. *Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PT. Semen Tonasa IV Kabupaten Pangkep*.
- Pebrianti Tutik. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Humas dan Produksi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan*

- Rahmatullah. 2013. *Panduan Praktis Pengelolaan CSR (Corporate Social Responsibility)*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Rivai, V, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sastrohadiwiryo, B.S, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Siagian,. 2012. *Sumber Daya Manusia (hal 305)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Bilson, 2012. *Menangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*, Edisi Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, 2013. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara. Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suprayitno. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan*.
- Tika., P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uma Sekaran, 2011. *Research Methods for Business Edisi 1 and 2*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURACOJAYA ABADI MOTOR DI PETTARANI MAKASSAR

A. Identitas Responden

- | | | |
|------------------------|---|--|
| 1. Nama | : | Rahmat Juliadi,S.E |
| 2. Jenis Kelamin | : | a. Pria |
| | | a. Wanita |
| 3. Umur | : | 35 Tahun |
| 4. Pendidikan Terakhir | : | a. SLTA/SMA
b. Diploma 3 (D3)
c. Sarjana (S1)
d. Pasca Sarjana (S1) |
| 5. Jabatan | : | Sales |

B. Petunjuk Pengisian

Berikut ini disajikan sejumlah pernyataan. Setiap pernyataan disediakan alternatif pilihan. Bapak/ibu diminta untuk memilih salah satu alternatif yang sesuai dengan pertimbangan Bapak/Ibu, dengan cara memberi tanda ceklis pada kolom jawaban yang tersedia. Terdapat 4 (empat) alternatif pengisian jawaban yaitu:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

c. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Disipin Kerja (X)

NO	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	✓			
2.	Karyawan selalu menaati aturan yang ada dalam kantor (melaksanakan pekerjaan).		✓		
3.	Karyawan harus menggunakan waktu secara efektif	✓			
4.	Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan	✓			
5.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan	✓			
6.	Pimpinan harus memberikan apresiasi terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan baik	✓			

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Item Pertanyaan	Jawaban Responden			
		SS	S	TS	STS
1.	Karyawan sudah memiliki kualitas kerja.		✓		
2.	Karyawan sudah memiliki pengetahuan serta wawasan yang lebih dalam bekerja.	✓			
3.	Karyawan harus memiliki kemampuan bekerja sudah cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan.	✓			
4.	Kerja sama dan dukungan organisasi terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja sudah bagus.		✓		
5.	Karyawan harus memiliki tingkat kedisiplinan serta kekuatan untuk bekerja lebih baik dengan ketekunan yang dimilikinya	✓			
6.	Kinerja semakin baik dengan berbagai dukungan organisasi misalnya memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.	✓			

Lampiran 2 : Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja

Jawaban Responden Variabel X

No	Disiplin Kerja X							Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	4	3	4	4	4	3	22	
2	4	4	4	4	4	4	24	
3	4	4	4	4	4	3	23	
4	3	3	4	4	4	4	22	
5	4	4	3	3	4	3	21	
6	3	3	3	4	4	4	21	
7	3	3	4	4	4	3	21	

8	4	4	3	3	3	4	21
9	4	4	4	3	3	4	22
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	4	3	3	4	22
12	4	4	4	4	4	3	23
13	3	3	3	4	4	3	20
14	3	4	4	4	4	3	22
15	3	3	3	3	3	3	18
16	2	3	3	3	3	3	17
17	4	4	4	3	3	4	22
18	4	3	3	3	3	4	20
19	4	3	3	3	3	4	20
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	3	3	3	4	4	21
22	3	4	4	4	3	3	21
23	4	4	4	3	3	3	21
24	3	3	4	4	4	4	22
25	4	3	4	4	3	3	21
26	4	3	4	4	3	3	21
27	3	3	4	4	4	3	21
28	4	4	4	4	3	3	22
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	4	4	3	3	22
31	3	3	4	4	4	3	21
32	2	3	2	2	3	3	15
33	2	2	1	2	3	2	12
34	3	3	4	4	3	3	20
35	3	3	4	3	3	4	20

36	3	4	4	3	3	2	19
37	2	3	2	3	3	2	15
38	2	3	3	3	3	4	18
39	2	3	3	3	3	3	17
40	4	3	3	3	4	4	21
41	3	4	3	3	3	4	20
42	3	3	3	3	3	3	18
43	3	3	3	3	4	3	19
44	2	3	3	3	3	3	17
45	3	3	3	2	3	3	17
46	2	3	4	4	4	3	20
47	2	3	3	2	3	3	16

48	3	4	3	2	3	3	18
49	3	3	4	3	3	3	19
50	2	3	4	3	3	3	18

Lampiran 4 : Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

Jawaban Responden Variabel Y

No	Kinerja Karyawan Y						Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	3	3	3	4	3	3	19
2	3	3	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	3	4	4	3	22
6	3	4	3	3	4	3	20
7	4	4	3	4	4	4	23
8	3	4	4	3	3	3	20
9	4	4	4	3	3	4	22
10	4	4	4	4	3	3	22
11	4	4	4	4	3	3	22
12	4	4	4	3	3	3	21
13	4	4	4	4	4	3	23
14	4	4	3	3	4	4	22
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	2	3	17

17	4	4	4	4	3	4	23
18	3	3	3	3	4	4	20
19	4	4	4	3	3	3	21
20	4	4	3	3	3	3	20
21	4	3	3	3	4	4	21
22	3	3	3	4	4	3	20
23	4	4	4	3	3	3	21
24	4	3	3	4	4	4	22
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	4	3	3	3	4	21
27	4	4	4	4	3	3	22
28	4	4	3	3	4	4	22
29	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	3	3	4	4	22
31	4	4	3	3	4	4	22
32	2	2	3	3	3	2	15
33	2	2	2	2	2	2	12
34	3	4	4	4	3	3	21
35	4	4	3	3	3	3	20

36	3	3	4	4	3	2	19
37	3	3	2	2	1	4	15
38	3	3	4	3	3	3	19
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	3	3	4	4	4	22
41	3	3	4	3	3	3	19
42	3	4	3	3	3	3	19
43	3	3	4	4	3	3	20
44	3	4	4	3	4	4	22
45	3	2	3	3	2	3	16
46	3	3	3	3	4	4	20
47	3	2	3	3	2	2	15
48	2	3	3	2	3	2	15
49	3	2	3	3	3	2	16
50	3	2	2	2	1	1	11

Lampiran 5 : Karakteristik Responden

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Jabatan
N	Valid	56	56	56
Missing		1	1	1

Kepala

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	43,9	44,6	44,6
pria				
Wanita	31	54,4	55,4	100,0
Total	56	98,2	100,0	
Missing	1	1,8		
Total	57	100,0		

Kasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	52	91,2	92,9
	30-39	3	5,3	98,2
	40-49	1	1,8	100,0
Total	56	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8	
Total	57	100,0		

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	7,0	7,1	7,1
	D3	10	17,5	17,9	25,0
	S1	42	73,7	75,0	100,0
	Total	56	98,2	100,0	
Missing	System	1	1,8		
	Total	57	100,0		

Koordin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan	51	89,5	91,1	91,1
	admin	2	3,5	3,6	94,6
	konter	3	5,3	5,4	100,0
	Pimpinan	56	98,2	100,0	
	Total				
Missing	System	1	1,8		
	Total	57	100,0		

Lampiran 6

Hasil jawaban responden disiplin kerja (X)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	19,6	19,6	19,6
	S	23	41,1	41,1	60,7
	SS	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Ad



		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,8	1,8	1,8
	S	32	57,1	57,1	58,9
	SS	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,8	1,8	1,8
	KS	2	3,6	3,6	5,4
	S	22	39,3	39,3	44,6
	SS	31	55,4	55,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X4

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	16,1	16,1	16,1
	S	25	44,6	44,6	60,7
	SS	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

X5

		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	62, 5	62,5	62,5

SS	21	37,5	37,5	100,
Total	56	100,0	100,0	0

Sa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7,1	7,1	7,1
S	34	60,7	60,7	67,9
SS	18	32,1	32,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Lampiran 8

Hasil jawaban responden kinerja karyawan Y

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7,1	7,1	7,1
S	26	46,4	46,4	53,6
SS	26	46,4	46,4	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Ad

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	9	16,1	16,1	16,1
S	20	35,7	35,7	51,8
SS	27	48,2	48,2	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Sa

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	7,1	7,1	7,1
S	29	51,8	51,8	58,9
SS	23	41,1	41,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Y4

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	8,9	8,9	8,9
S	31	55,4	55,4	64,3
SS	20	35,7	35,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Y5

	Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	3	5,4	5,4	5,4
KS	6	10,7	10,7	16,1
S	28	50,0	50,0	66,1
SS	19	33,9	33,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Sa

	Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	3,6	3,6	3,6

KS	8	14,3	14,3	17,9
S	27	48,2	48,2	66,1
SS	19	33,9	33,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Lampiran 9

Analisis

Regresi

Linear

Berganda

Regression

Variable
s
Entered/Remo
v
ed^a



Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	D.KERJA, J.DESCRIPT ION ^b		Enter

a. Dependent Variable: TOTAL3

b. All requested variables entered.

Mode

I
Summar
y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807	,652	,639	1,87

a.Predictors: (Constant), J.DESCRIPTION, D.KERJA



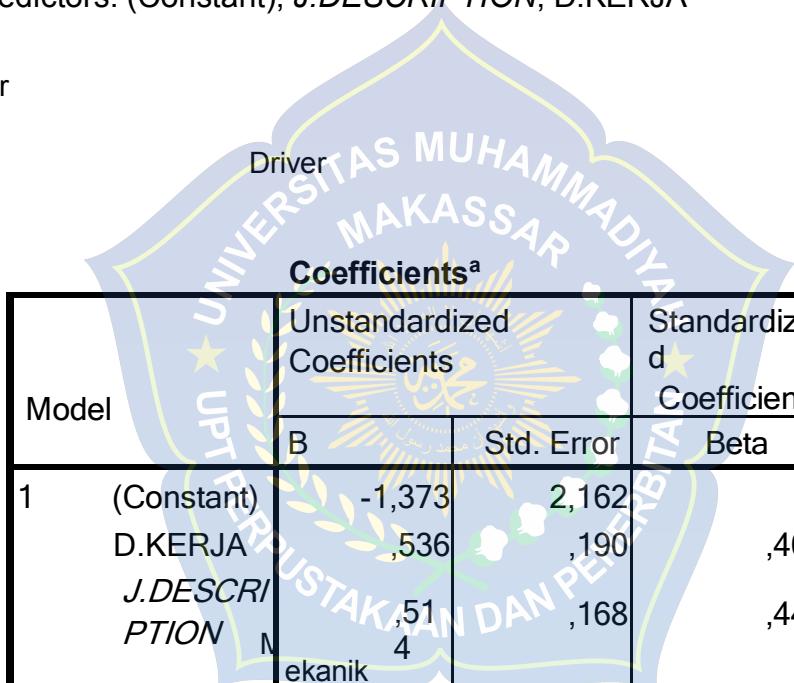
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressio n	347,851	2	173,925	49,59 6	,000 ^b
Residual	185,864	53	3,507		
Total	533,714	55			

P.a. Dependent Variable: TOTAL3

b. Predictors: (Constant), J.DESCRIPTION, D.KERJA

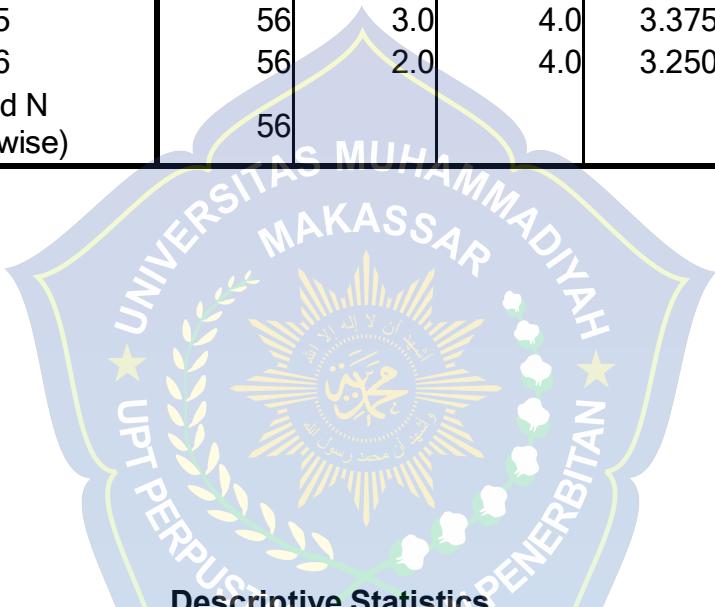
Counter



	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	56	12.0	24.0	19.92 9	2.3576
X2	56	12.0	24.0	19.96 4	2.6626
Y	56	11.0	23.0	19.57 1	3.1151



	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	56	2.0	4.0	3.196	.7488
X1.2	56	2.0	4.0	3.393	.5284
X1.3	56	1.0	4.0	3.482	.6603
X1.4	56	2.0	4.0	3.232	.7133
X1.5	56	3.0	4.0	3.375	.4885
X1.6	56	2.0	4.0	3.250	.5800
Valid N (listwise)	56				



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	56	2.0	4.0	3.446	.6301
X2.2	56	2.0	4.0	3.339	.7205
X2.3	56	2.0	4.0	3.161	.6260
X2.4	56	2.0	4.0	3.071	.5987
X2.5	56	2.0	4.0	3.393	.6231
X2.6	56	2.0	4.0	3.536	.5709
Valid N (listwise)	56				

Mekanik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	56	2.0	4.0	3.393	.6231
Y1.2	56	2.0	4.0	3.321	.7412
Y1.3	56	2.0	4.0	3.339	.6113
Y1.4	56	2.0	4.0	3.268	.6177
Y1.5	56	1.0	4.0	3.125	.8104
Y1.6	56	1.0	4.0	3.125	.7877
Valid N (listwise)	56				



DOKUMENTASI

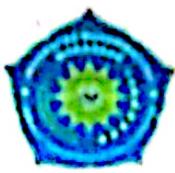


RIWAYAT HIDUP



Wido wardana, Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, lahir di Baliase, 25 Maret 2000 dari pasangan bapak Ujang Sapta dan ibu Meriyanti. Wido Wardana yang akrab disapa Wido merupakan anak ke dua dari dua bersaudara.

Wido memulai Pendidikan di TK BKMT An-nur, melanjutkan di SDN 092 Lindu, kemudian melanjutkan pendidikan di SMPN 2 Masamba. Melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Luwu Utara, hingga melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini di PT.Suracojaya Abadi Motor di jalan pettarani kota makassar. agar tercapainya suatu keberhasilan penelitian maka penulis mengikuti arahan yang diberikan oleh dosen pembimbing dengan melaksanakan penelitian di PT.Suracojaya Abadi Motor dengan metode penelitian kuantitatif. Dengan ketekunan dan mempunyai motivasi yang tinggi untuk selalu belajar dan berusaha, serta dukungan dan doa dari orang tua dan orang-orang terdekat, penulis telah berhasil menyelesaikan penggeraan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar- besarnya atas terselesaiannya skripsi berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Suracojaya Abadi Motor di Makassar”



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor : Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menyerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:,**

Nama : Wido Wardana

Nim : 105721116917

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9 %	10 %
2	Bab 2	29 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	4 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Agustus 2025
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nufisman, S.Hum.,M.I.P
NBM. 964 591