**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Hasil Penelitian**
		1. **Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yang akan disajikan berikut ini meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir dan unit tempat responden bekerja.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Rentang Usia** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 20 - 25 tahun | 13 | 26,53% |
| 2 | 26 - 30 tahun | 19 | 38,78% |
| 3 | 31 - 35 tahun | 11 | 22,45% |
| 4 | 36 - 40 tahun | 6 | 12,24% |
|  | **Total** | **49** | **100%** |

Berdasarkan usia seperti disajikan pada tabel 4.1 dapat dilihat paling banyak responden berusia antara 26 – 30 tahun, disusul kemudian responden yang berusia antara 20 – 25 tahun. Artinya bila dilihat berdasarkan usia mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera berada pada kelompok usia sangat produktif.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Laki-laki | 17 | 34,69% |
| 2 | Perempuan | 32 | 65,31% |
|  | **Total** | **49** | **100%** |

Berdasarkan jenis kelamin seperti disajikan pada tabel 4.2 dapat dilihat mayoritas responden adalah perempuan. PT.Duasatu Mitra Sejahtera memang lebih banyak mempekerjakan karyawan perempuan terutama di divisi *swing*.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Masa Kerja** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | 0 - 2 tahun | 13 | 26,53% |
| 2 | >2 - 4 tahun | 25 | 51,02% |
| 3 | >4 - 6 tahun | 11 | 22,45% |
|   | Total | 49 | 100% |

Berdasarkan masa kerja seperti disajikan pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak responden memiliki masa kerja lebih dari 2 – 4 tahun, disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja antara 0 – 2 tahun. Artinya bila dilihat berdasarkan masa kerja mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah cukup berpengalaman.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | SLTA | 41 | 83,67% |
| 2 | Diploma | 6 | 12,24% |
| 3 | Sarjana-S1 | 2 | 4,08% |
|  | **Total** | **49** | **100%** |

Berdasarkan pendidikan seperti disajikan pada tabel 4.4 dapat dilihat sebagian besar responden adalah lulusan SLTA, disusul kemudian responden lulusan diploma. Pekerjaan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera memang tidak membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi, karena pekerjaan dilapangan hanya membutuhkan keterampilan yang baik.

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unit Kerja** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 1 | Cutting | 4 | 8,16% |
| 2 | Gudang | 2 | 4,08% |
| 3 | Sewing | 30 | 61,22% |
| 4 | Finishing | 13 | 26,53% |
|  | **Total** | **49** | **100%** |

Berdasarkan unit kerja seperti disajikan pada tabel 4.5 dapat dilihat sebagian besar responden bekerja di bagian *sewing*, disusul kemudian responden yang bekerja dibagian *finishing*.

* + 1. **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap jumla skor tanggapan responden berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan menggunakan rumus sebagai berikut.



 Pada penelitian ini dengan jumlah responden sebanyak 49 orang, maka jumlah skor tertinggi yang mungkin diperoleh sebesar 5×49 = 245 dan skor terendah yang mungkin diperoleh sebesar 1×49 = 49. Apabila dibagi menjadi 5 kategori, panjang kelas interval untuk setiap kategori adalah ((245-49)/5) = 39,2. Jadi jarak interval untuk setiap kategori dapat disusun sebagai berikut.

Tabel 4.6

Pedoman Penafsiran Jumlah Skor Tanggapan Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Interval** | **Kategori** |
| 1 | 49,0 – 88,2 | Sangat Buruk/ Sangat Rendah/Tidak Pernah |
| 2 | 88,3 – 127,4 | Tidak Baik/Rendah/Jarang |
| 3 | 127,5 – 166,6 | Kurang/Kadang-Kadang |
| 4 | 166,7 – 205,8 | Baik/Tinggi/Sering |
| 5 | 205,9 – 245,0 | Sangat Baik/Sangat Tinggi/Selalu |

**4.2 Pembahasan dan Analisis disiplin kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan**

* + 1. **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja di PT.Duasatu Mitra Sejahtera diukur menggunakan 4 dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi 12 butir pernyataan. Berikut disajikan distribusi tanggapan responden tentang disiplin kerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera.

1. **Taat Terhadap Aturan Waktu**

 Ketaatan terhadap aturan waktu diukur menggunakan 4 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi taat terhadap aturan waktu.

Tabel 4.7

Masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 24,49% | 60 |
| 2 | Setuju | 4 | 25 | 51,02% | 100 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 10 | 20,41% | 30 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4,08% | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Total** |   | **49** | **100%** | **194** |

Pada tabel 4.7 dapat dilihat paling banyak responden setuju masuk kerja sesuai denga jam kerja yang sudah di tentukan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 194 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera terhadap waktu masuk kerja sudah tinggi.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan, dengan kesesuaian masuk jam kerja sesuai dengan waktu yang di tentukan tersebut memang harus di lakukan oleh setiap karyawan, karena dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan tersebut.

 penulis dapat menyimpulkan bahwa jika antara analisis teori, hasil kuesioner dan hasil wawancara bahwa dengan masuk jam kerja sesuai dengan peraturan yang sudah di tentukan perusahaan dapat membuat kinerja karyawan semakin baik dan meningkat.

Tabel 4.8

Keluar kerja sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 18,37% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 30 | 61,22% | 120 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 8 | 16,33% | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4,08% | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Total** |   | **49** | **100%** | **193** |

Pada tabel 4.8 dapat dilihat paling banyak responden setuju keluar kerja sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 193 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera terhadap jam pulang kerja sudah tinggi.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan, bahwa jam keluar kerja sesuai dengan jam pulang kerja yang sudah di tentukan perusahaan itu memang benar dan harus di lakukan oleh setiap karyawannya, hal ini bertujuan untuk menerapkan kebiasaan disiplin kerja.

 penulis dapat menyimpulkan jika analisis teori hasil kuisioner dan wawancara bahwa dengan jam keluar kerja harus sesuai dengan jam keluar kerja sesuai dengan peraturan perusahaan dapat menjadikan karyawan semakin disiplin dalam bekerja dan meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.9

Jam mulai istirahat sesuai dengan waktu istirshat yang sudah di tentukan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 24,49% | 60 |
| 2 | Setuju | 4 | 23 | 46,94% | 92 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 7 | 14,29% | 21 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 7 | 14,29% | 14 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Total** |   | **49** | **100%** | **187** |

Pada tabel 4.9 dapat dilihat paling banyak responden setuju jam mulai istirahat sesuai dengan waktu istirshat yang sudah di tentukan. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 187 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera terhadap jam waktu istirshat sudah tinggi.

Melihat dari teori tersebut yang di peroleh dari hasil kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan dengan memulai jam istirahat harus sesuai dengan waktu istirahat yang sudah di tentukan, karena hal tersebut bertujuan agar karyawan dapat memaksimalkan waktu istirahat meraka dengan baik.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa jika analisis hasil kuisioner dan hasil wawancara bahwa jam mulai istirahat harus sesuai dengan jam mulai istirahat yang sudah di tentukan perusahaan agar karyawan memiliki waktu yang sesuai untuk istirahat dan dapat dapat memaksimalkan waktu tersebut sebaik mungkin.

Tabel 4.10

Jam masuk setelah istirahat sudah sesuai dengan jam masuk istirahat yang telah di tentukan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 17 | 34,69% | 85 |
| 2 | Setuju | 4 | 23 | 46,94% | 92 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 8 | 16,33% | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,04% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Total** |   | **49** | **100%** | **203** |

Pada tabel 4.10 dapat dilihat paling banyak responden setuju jam masuk setelah istirahat sudah sesuai dengan jam masuk istirahat yang telah di tentukan. Bahkan banyak juga responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 203 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa ketaatan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera terhadap jam masuk setelah istirahat sudah tinggi.

Melihat dari teori di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka dibandingkan dengan hasil wawancara di lapangan, bahwa jam masuk setelah istirahat harus sesuai dengan jam masuk istirahat yang sudah di tentukan perusahaan memang sesuai dengan pernyataan tersebut hal ini terlihat dari segi kesiapan karyawan untuk memulai pekerjaan sesudah istirahat.

 penulis dapat menyimpulkan bahwa jika analisis teori kuisioner dan wawancara di lapangan bahwa dengan jam masuk istirahat sesuai dengan jam masuk istirahat yang sudah di tentukan dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat di lihat dari kesiapan mereka pada saat memulai pekerjaannya ketika sudah melakukan istirahat tersebut.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai ketaatan terhadap aturan waktu, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan pada dimensi ketaatan terhadap aturan waktu. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai ketaatan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera terhadap aturan waktu sebagai berikut:

Tabel 4.11

Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi taat terhadap aturan waktu

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | 12 | 25 | 10 | 2 | 0 | 194 |
| 2 | 9 | 30 | 8 | 2 | 0 | 193 |
| 3 | 12 | 23 | 7 | 7 | 0 | 187 |
| 4 | 17 | 23 | 8 | 1 | 0 | 203 |
| **Rata-Rata** | **194,3** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas keempat butir pernyataan mengenai ketaatan terhadap aturan waktu sebesar 194,3 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah taat terhadap aturan waktu.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuisioner tanggapan responden terhadap dimensi taat terhadap aturan waktu yang sudah di tentukan oleh perusahaan sangat besar dan di nilai dapat berpotensi meningkatkan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera.

1. **Taat Pada Peraturan Perusahaan**

Ketaatan terhadap peraturan perusahaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi taat pada peraturan perusahaan.

Tabel 4.12

Berpakaian sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 19 | 38,78% | 95 |
| 2 | Setuju | 4 | 18 | 36,73% | 72 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 12 | 24,49% | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Total** |   | **49** | **100%** | **203** |

Pada tabel 4.12 dapat dilihat paling banyak responden setuju dan sangat setuju berpakaian sesuai dengan aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 203 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah taat terhadap aturan berpakaian di perusahaan.

 Melihat dari teori tesebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan, dengan di terapkannya berpakaian sesuai dengan aturan yang di tetapkan perusahaan berbanding terbalik dengan hasil wawancara di lapangan, karena masih banyak karyawan yang tidak menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas dapat di simpulkan oleh penulis bahwa materi dan metode yang di sajikan sulit untuk di pahami, karena itu tidak sesuai dengan fakta di lapangan, karena jika melihat dari hasil analisis di lapangan bersumber dari hasil wawancara bahwa masih banyak karyawan yang berpakaian tidak sesuai dengan peraturan yang sudah di tentukan perusahaan.

Tabel 4.13

Perilaku sudah sesuai dengan standar perusahaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 21 | 42,86% | 105 |
| 2 | Setuju | 4 | 17 | 34,69% | 68 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 10 | 20,41% | 30 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,04% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **205** |

Pada tabel 4.13 dapat dilihat mayoritas responden setuju dan sangat setuju berperilaku sesuai dengan standar perusahaan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 205 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah taat terhadap standar perilaku di perusahaan.

Melihat dari teori di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan bahwa prilaku karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan memang hal itu sudah sesuai dengan apa yang karyawan lakukan dalam berprilaku di dalam lingkungan perusahaan.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa sikap dan prilaku karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah sesuai dengan prilaku standar di perusahaan, walaupun untuk seacara patokan perusahaan tidak mencantumkan prilaku-prilaku dan sikap yang harus karyawan lakukan.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai ketaatan terhadap peraturan perusahaan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai ketaatan karyawandi PT.Duasatu Mitra Sejahtera terhadap peraturan perusahaan sebagai berikut:

Tabel 4.14

Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi taat terhadap peraturan perusahaan

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 5 | 19 | 18 | 12 | 0 | 0 | 203 |
| 6 | 21 | 17 | 10 | 1 | 0 | 205 |
| **Rata-Rata** | **204** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai ketaatan terhadap peraturan perusahaan sebesar 204 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah taat terhadap peraturan perusahaan.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuisioner tanggapan responden terhadap dimensi taat pada peraturan perusahaan sangat besar dan di nilai dapat berpotensi meningkatkan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja karyawan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera.

1. **Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan**

Ketaatan pada aturan perilaku dalam pekerjaan diukur menggunakan 5 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan.

Tabel 4.15

Melakukan pekerjaan sesuai job deskripsi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 20 | 40,82% | 100 |
| 2 | Setuju | 4 | 28 | 57,14% | 112 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 1 | 2,04% | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **215** |

Pada tabel 4.15 dapat dilihat hampir semua responden setuju dan sangat setuju melakukan pekerjaan sesuai job deskripsi. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 215 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori sangat baik. Data ini menunjukkan bahwa hampir semua karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah melakukan pekerjaan sesuai job deskripsi.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan degan melakukan pekerjaan sesuai dengan job deskripsi sudah sesuai dengan hasil wawancara yag di lakukan, di lihat dari proses pekerjaan yang berjalan dengan lancar dan tidak banyak terkendala dalam hal teknis.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan antara hasil kuisioner dan wawancara di lapangan bahwa melakukan pekerjaan sesuai jobdeskripsi tersebut memang sangatlah di perlukan oleh setiap karyawan, untuk bertujuan agar tidak menghambat pekerjaan orang lain selanjutnnya.

Tabel 4.16

Bertanggung jawab atas jobdes yang di berikan oleh atasan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 14,29% | 35 |
| 2 | Setuju | 4 | 39 | 79,59% | 156 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 3 | 6,12% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **200** |

Pada tabel 4.16 dapat dilihat sebagian besar responden setuju dan sangat setuju bertanggung jawab atas jobdes yang di berikan oleh atasan. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 200 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah bertanggung jawab atas jobdes yang di berikan oleh atasan.

Melihat dari teori tesebut di atas yang di peroleh dari hasil kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan dengan bertanggung jawab atas jobdes yang di berikan oleh atasan memang benar di akui bahwa karyawan bertanggung jawab atas segala tugas yang menyangkut jobdes mereka masing-masing, karena apabila di kerjakan tidak sesuai dengan jobdes mereka masing-masing akan menghasilkan hasil produksi yang kurang baik.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan antara kuisioner dan hasil wawancara di lapangan bahwa setiap karyawan sudah bertanggung jawab atas jobdes yang di berikan atasan terhadap karyawan tersebut, hal ini di lihat dari hasil masing-masing pekerjaan yang sudah sesuai dengan apa yang atasan inginkan.

Tabel 4.17

Menjalin hubungan baik dengan unit/bagian kerja lain

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 24,49% | 60 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 44,90% | 88 |
| 3 | Ragu – Ragu | 3 | 13 | 26,53% | 39 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4,08% | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **191** |

Pada tabel 4.17 dapat dilihat mayoritas responden setuju dan sangat setuju menjalin hubungan baik dengan unit/bagian kerja lain. Akan tetapi banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 191 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah menjalin hubungan baik dengan unit/bagian kerja lain.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan memang benar di akui bahwa karyawan harus menjalin hubungan baik dengan unit/bagian lain, karena menjalin hubungan baik dengan rekan kerja di bagian lain sangat lah bagus untuk lebih mudah menjalin kerja sama dalam hal pekerjaan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan.

Penulis dapat menyimpulkan antara kuisioner dan hasil wawancara di lapangan bahwa menjalin hubungan baik dengan unit/bagian lain sangatlah di perlukan di dalam perusahaan agar dapat bekerja sama dengan baik dan memiliki daya saing yang tinggi antar bagian dan dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka masing-masing.

Tabel 4.18

Membangun kerja sama dengan unit/bagian lain

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 12,24% | 30 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 42,86% | 84 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 15 | 30,61% | 45 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 7 | 14,29% | 14 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **173** |

Pada tabel 4.18 dapat dilihat paling banyak responden setuju dan sangat setuju membangun kerja sama dengan unit/bagian lain. Akan tetapi banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 173 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu membangun kerja sama yang baik dengan unit/bagian lain.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan bahwa membangun kerja sama dengan bagian lain memang benar di akui bahwa membangun kerja sama dengan bagian lain dapat meningkatkan kreatifitas karyawan dalam bekerja dan menghidari dari berbagai konflik antar karyawan.

Penulis dapat menyimpulkan antara kuisioner dan hasil wawancara di lapangan bahwa dengan membangun kerja sama antar bagian dapat berfotensi untuk membuat karyawan menjadi lebih tebuka wawasan nya karena banyak masukan dan ide-ide baru dari karyawan lain, sehingga hal ini sangat berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.19

Berkontribusi dalam pekerjaan terhadap unit/bagian lain

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6,12% | 15 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 44,90% | 88 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 16 | 32,65% | 48 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 8 | 16,33% | 16 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **167** |

Pada tabel 4.19 dapat dilihat sebagian responden setuju dan sangat setuju berkontribusi dalam pekerjaan terhadap unit/bagian lain. Akan tetapi sebagian lagi responden masih ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 167 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah berkontribusi dalam pekerjaan terhadap unit/bagian lain.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan dengan berkontribusi dengan unit/bagian lain sesuai dengan apa yang di peroleh dari hasil wawancara hal itu di lihat dari hubungan kerjasama yang baik antar bagian/unit di PT. Duasatu Mitra Sejahtera.

Sehingga penulis dapat menyimpulkan antara kuisioner dan hasil wawancara di lapangan dengan berkontribusi dalam pekerjaan terhadap uint/bagian lain sangatlah membantu perusahaan. Hal ini di karenakan setiap unit/bagian dapat mempelajari situasi-situasi pada bagian lain, sehingga mereka bisa saling mengerti dan lebih kompak dalam melakukan setiap pekerjaannya.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai ketaatan pada aturan perilaku dalam pekerjaan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kelima butir pernyataan pada dimensi ketaatan pada aturan perilaku dalam pekerjaan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai ketaatan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera pada aturan perilaku dalam pekerjaan sebagai berikut:

**Tabel 4.20**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 7 | 20 | 28 | 1 | 0 | 0 | 215 |
| 8 | 7 | 39 | 3 | 0 | 0 | 200 |
| 9 | 12 | 22 | 13 | 2 | 0 | 191 |
| 10 | 6 | 21 | 15 | 7 | 0 | 173 |
| 11 | 3 | 22 | 16 | 8 | 0 | 167 |
| **Rata-Rata** | **189,2** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kelima butir pernyataan mengenai ketaatan pada aturan perilaku dalam pekerjaan sebesar 189,2 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuisioner tanggapan responden terhadap dimensi taat pada aturan prilaku dalam pekerjaan sangat besar hal ini dapat menjadika perusahaan mempunyai aset sumberdaya manusia yang berkualitas dan punya modal bersaing dengan perusahaan pesaing lainnya.

1. **Taat Terhadap Peraturan Lainnya di Perusahaan**

 Ketaatan terhadap peraturan lainnya diperusahaan diukur menggunakan 1 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden mengenai ketaatan terhadap peraturan lainnya diperusahaan

**Tabel 4.21**

**Sudah mentaati aturan perusahaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 12,24% | 30 |
| 2 | Setuju | 4 | 43 | 87,76% | 172 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 0 | 0,00% | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **202** |

Pada tabel 4.21 dapat dilihat sebagian besar responden setuju sudah mentaati aturan perusahaan. Disusul kemudian responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 202 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mentaati aturan perusahaan.

Melihat dari teori tersebut di atas yang di peroleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara di lapangan dengan sudah mentaati aturan perusahaan memang sesuai dengan hasil wawancara yang di lakukan oleh penulis, di lihat dari karyawan-karywan yang sudah mulai sadar dan mentaati terhadap aturan-aturan yang di berlakukan di perusahaan PT.Duasatu Mitra Sejahtera.

penulis dapat menyimpulkan antara kuisioner dan hasil wawancara di lapangan dengan mentaati aturan perusahaan sangatlah penting baik itu bagi karyawan ataupun untuk perusahaan itu sendiri, karena apabila dalam suatu perusahaan karyawan tidak patuh terhadap aturan itu sendiri maka hasil pekerjaannya pun akan terganggu dan mengalami masalah yang berdampak kepada perusahaan itu sendiri, jadi menaati aturan perusahaan itu sangat penting baik untuk karyawan ataupun perusahaan.

Setalah disajikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan untuk setiap dimensi, selanjutnya guna mengetahui gambaran variabel disiplin kerja secara menyeluruh dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua belas butir pernyataan pada variabel disiplin kerja. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai disiplin kerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut

**Tabel 4.22**

**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Mengenai Disiplin kerja**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | 12 | 25 | 10 | 2 | 0 | 194 |
| 2 | 9 | 30 | 8 | 2 | 0 | 193 |
| 3 | 12 | 23 | 7 | 7 | 0 | 187 |
| 4 | 17 | 23 | 8 | 1 | 0 | 203 |
| 5 | 19 | 18 | 12 | 0 | 0 | 203 |
| 6 | 21 | 17 | 10 | 1 | 0 | 205 |
| 7 | 20 | 28 | 1 | 0 | 0 | 215 |
| 8 | 7 | 39 | 3 | 0 | 0 | 200 |
| 9 | 12 | 22 | 13 | 2 | 0 | 191 |
| 10 | 6 | 21 | 15 | 7 | 0 | 173 |
| 11 | 3 | 22 | 16 | 8 | 0 | 167 |
| 12 | 6 | 43 | 0 | 0 | 0 | 202 |
| **Rata-Rata** | **194,4** |

 Sumber : Data Hasil Kuesioner [Diolah]

 Pada tabel 4.22 dapat dilihat hasil perhitungan rata-rata jumlah skor tanggapan responden mengenai disiplin kerja sebesar 194,4 berada pada interval 166,7 – 205,8 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

 Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa dari hasil kuisioner tanggapan responden terhadap dimensi disiplin kerja sangatlah besar, karena dalam suatu perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik dan sukses apabila karyawan nya tidak mentaati segala peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan, kemudian karyawan nya itu sendiri akan memiliki sikap disiplin kerja di manapun mereka bekerja apabila sudah membiasakan diri untuk selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya.

* + 1. **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera diukur menggunakan 11 dimensi dan dioperasionalisasikan menjadi 23 butir pernyataan. Berikut disajikan distribusi tanggapan responden tentang kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera.

1. **Kesetiaan**

 Dimensi kesetiaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi kesetiaan.

**Tabel 4.23**

**Meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 20,41% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 24 | 48,98% | 96 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 15 | 30,61% | 45 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **191** |

Pada tabel 4.23 dapat dilihat paling banyak responden setuju kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan meningkat. Akan tetapi banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 191 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mengalami peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil analisis, penulis menyimpulkan bahwa hasil kuisioner/ angket tersebut penulis menyimpulkan bahwa dominasi jawaban karyawan sebesar 48,98% dengan jawaban setuju terhadap pelatihan yang meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini terlihat dengan adanya sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan sejumlah tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan khususnya pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera

Berdasarkan hasil teori kuisioner, hasil wawancara, dapat penulis simpulkan bahwa dengan disiplin kerja dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam segi pemahaman dan keterampilan dalam bekerja. Sehingga kemampuan dalam menyelesaikan tugas menjadi lebih cepat dan berkualitas .Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan dampak positif dan mempengaruhi kualitas karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan.

.

**Tabel 4.24**

**Meningkatnya komitmen dalam melaksanakan pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 18,37% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 36 | 73,47% | 144 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 4 | 8,16% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **201** |

Pada tabel 4.24 dapat dilihat mayoritas responden setuju komitmennya dalam melaksanakan pekerjaan meningkat. Disusul kemudian responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 201 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mengalami peningkatan komitmennya dalam melaksanakan pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera bahwa dengan melakukannya kedisiplinan dalam bekerja dan menaati aturan-aturan perusahaan dapat meningkatkan komitmen para karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan wawancara, dapat penulis simpulkan bahwa dengan melaksanakan disiplin kerja dan mentaati seluruh aturan-aturan yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang diberikan.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kesetiaan karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi kesetiaan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kesetiaan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.25**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi kesetiaan**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | 10 | 24 | 15 | 0 | 0 | 191 |
| 2 | 9 | 36 | 4 | 0 | 0 | 201 |
| **Rata-Rata** | **196** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai kesetiaan karyawan sebesar 196 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera bahwa dengan melaksanakan disiplin kerja dapat meningkatkan komitmen para karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil teori kuisioner dan wawancara, dapat penulis simpulkan bahwa dengan melaksanakan disiplin kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang diberikan.

1. **Prestasi Kerja**

 Dimensi prestasi kerja diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi prestasi kerja.

Tabel 4.26

Meningkatnya Prestasi Kerja setelah mentaati peraturan perusahaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 32,65% | 80 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 42,86% | 84 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 10 | 20,41% | 30 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4,08% | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **198** |

Pada tabel 4.26 dapat dilihat paling banyak responden setuju prestasi kerjanya meningkat setelah mentaati peraturan perusahaan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 198 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mengalami peningkatan prestasi kerjanya setelah mentaati peraturan perusahaan.

Dengan demikian berdasarkan hasil analisis dari angket dan kuisioner tersebut penulis menyimpulkan bahwa mentaati peraturan perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan hal tersebut berhasil dengan dibuktikannya hasil kusisioner yang didominasi jawaban setuju.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera bahwa dengan mentaati peraturan perusahaan memberikan dampak dalam peningkatan kualitas dan prestasi kerja karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan wawancara dapat disimpulkan bahwa mentaati segala peraturan di perusahaan memberikan dampak dalam peningkatan kualitas dan prestasi kerja karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera.

**Tabel 4.27**

**Meningkatnya loyalitas karyawan terhadap pekerjaan setelah mentaati peraturan perusahaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 22,45% | 55 |
| 2 | Setuju | 4 | 28 | 57,14% | 112 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 6 | 12,24% | 18 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8,16% | 8 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **193** |

Pada tabel 4.27 dapat dilihat paling banyak responden setuju loyalitasnya meningkat terhadap pekerjaan setelah mentaati peraturan perusahaan. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 193 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mengalami peningkatan loyalitasnya terhadap pekerjaan setelah mentaati peraturan perusahaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu setelah mentaati aturan-aturan perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja hal ini berdampak positif dalam kemajuan kualitas kerja dan prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan wawancara dapat disimpulkan bahwa mentaati peraturan perusahaan menjadikan loyalitas karyawan menjadi meningkat.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai prestasi kerja karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi prestasi kerja. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai prestasi kerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.28**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi prestasi kerja**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 3 | 16 | 21 | 10 | 2 | 0 | 198 |
| 4 | 11 | 28 | 6 | 4 | 0 | 193 |
| **Rata-Rata** | **195,5** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai prestasi kerja karyawan sebesar 195,5 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. .Duasatu Mitra Sejahtera yaitu kedisiplinan yang diterapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam segi loyalitas karyawan dalam bekerja hal ini berdampak positif dalam kemajuan kualitas kerja dan prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, hasil wawancara disimpulkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra berhasil dilakukan karena setelah kedisplinan itu patuhi hal itu meningkatkan prestasi kerja sehingga loyalitas karyawan menjadi meningkat. Karena sesuai dengan rencana awal bahwa disiplin kerja dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi dalam segi loyalitas karyawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan .

1. **Kejujuran**

 Dimensi kejujuran diukur menggunakan 1 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap butir pernyataan dimensi kejujuran.

**Tabel 4.29**

**Meningkatnya kejujuran saya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 18,37% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 40 | 81,63% | 160 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 0 | 0,00% | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **205** |

Pada tabel 4.29 dapat dilihat sebagian besar responden setuju kejujurannya meningkat dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Disusul kemudian responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 205 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa semua karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mengalami peningkatan kejujurannya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil analisis kuisioner dan angket, penulis menyimpulkan bahwa dengan displin kerja dapat memberikan peningkatan dari segi kejujuran karyawan khususnya pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu hasil dari disiplin kerja tersebut menjadikan setiap karyawan memiliki kejujuran yang tinggi dalam setiap penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dilakukan karena dengan adanya aturan-aturan yang dapat meningkatkan kejujuran karyawan.

1. **Kedisiplinan**

 Dimensi kedisiplinan diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi kedisiplinan.

Tabel 4.30

Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 14,29% | 35 |
| 2 | Setuju | 4 | 40 | 81,63% | 160 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 2 | 4,08% | 6 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **201** |

Pada tabel 4.30 dapat dilihat sebagian besar responden setuju berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan. Disusul kemudian responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 201 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa hampir karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mengusahakan untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan.

Namun berdasarkan hasil analisis bahwa dominasi hasil kuisioner tersebut terlihat dengan adanya jawaban responden sebesar 81,63% setuju dengan mentaati aturan-aturan perusahaan dapat meingkatkan kedisiplinan karyawan sehingga penundaan pekerjaan menjadi lebih sedikit. Hal ini menunjukan bahwa aturan-aturan tersebut dapat menciptakan perbaikan diri dan manajemen pribadi khususnya dari segi kedisiplinan karyawan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu setelah mentaati peraturan-peraturan perusahaan setiap karyawan memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi karna takut dengan adanya sanksi jika tidak terlaksananya pekerjaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa aturan-aturan yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dari segi kedisiplinan karyawan menjadi meningkat.

**Tabel 4.31**

**Meningkatnya kepatuhan terhadap seluruh peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 5 | 10,20% | 25 |
| 2 | Setuju | 4 | 40 | 81,63% | 160 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 3 | 6,12% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,04% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **196** |

Pada tabel 4.31 dapat dilihat sebagian besar responden setuju kepatuhannya meningkat terhadap seluruh peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Disusul kemudian responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 196 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat kepatuhannya terhadap seluruh peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil anaslisis tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan yang diberikan oleh perusahaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan adanya disiplin kerja meningkatkan karyawan dalam segi kepatuhan akan peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil di terapkan karena mereka memiliki kemampuan dalam melaksanakan berbagai pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cara baik.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kedisiplinan karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi kedisiplinan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kedisiplinan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

Tabel 4.32

Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi kedisiplinan

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 6 | 7 | 40 | 2 | 0 | 0 | 201 |
| 7 | 5 | 40 | 3 | 1 | 0 | 196 |
| **Rata-Rata** | **198,5** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai kedisiplinan karyawan sebesar 198,5 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu setelah mentaati aturan-aturan peruahaan setiap karyawan memiliki rasa kedisiplinan yang tinggi karna takut dengan adanya sanksi jika tidak terlaksananya pekerjaan baik itu dari segi pelaksanaan pekerjaan yang tidak tertunda, maupun peningkatan kepatuhan peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa aturan-aturan yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dari segi kedisiplinan karyawan menjadi meningkat.

1. **Kreativitas**

 Dimensi kreativitas diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi kreativitas.

**Tabel 4.33**

**Meningkatnya kemampuan dalam berinovasi saat bekerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 14,29% | 35 |
| 2 | Setuju | 4 | 17 | 34,69% | 68 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 25 | 51,02% | 75 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **178** |

Pada tabel 4.33 dapat dilihat paling banyak responden ragu kemampuannya meningkat dalam berinovasi saat bekerja. Disusul kemudian responden yang setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 178 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan sebagian karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat kemampuannya dalam berinovasi saat bekerja.

Sehingga sangat jelas terlihat bahwa pendapat responden sangat memiliki perbedaan pendapat. Namun hal ini tidak berdampak buruk dalam segi pelaksanaan disiplin kerja, karena jawaban responden masih didominasi dengan adanya pendapat responden yang menjawab 34,69% menjawab setuju. Sehingga penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan kemampuan peserta atau karyawan khususnya pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan adanya disiplin kerja karyawan mereka dapat menunjang munculnya inovasi dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, hasil wawancara dan studi dokumentasi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat menunjang dalam peningkatan inovasi dan kreatifitas karyawan.

**Tabel 4.34**

**Meningkatnya Ketelitian dalam mengerjakan suatu pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 24,49% | 60 |
| 2 | Setuju | 4 | 17 | 34,69% | 68 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 19 | 38,78% | 57 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,04% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **187** |

Pada tabel 4.34 dapat dilihat paling banyak responden setuju dan sangat setuju ketelitiannya meningkat dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 187 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat ketelitiannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Walaupun hasil pendapat responden berbeda, namun tetap didominasi oleh responden yang menjawab setuju sebanyak 34,69%. hal ini sangat jelas terlihat bahwa dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan ketelitian dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya sikap dan perilaku karyawan menjadi lebih teliti dan bersemangat dalam mengerjakan setiap pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan adanya disiplin kerja dapat menunjang dalam segi peningkatan ketelitian karyawan, hal ini terlihat dari berbagai penyelesaian dengan intensitas kesalahan yang menurun dan tidak terlalu banyak.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera dikatakan berhasil karena membawa dampak positif dalam meningkatkan ketelitian karyawan. Dengan adanya hal tersebut perusahaan merasa puas .

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kreativitas karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi kreativitas. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kreativitas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.35**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi kreativitas**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 8 | 7 | 17 | 25 | 0 | 0 | 178 |
| 9 | 12 | 17 | 19 | 1 | 0 | 187 |
| **Rata-Rata** | **182,5** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai kreativitas karyawan sebesar 182,5 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki kreativitas yang tinggi.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan disiplin kerja dapat meningkatkan kreativitas yang ditunjang dalam segi peningkatan ketelitian karyawan dan inovsi dalam bekerja, hal ini terlihat dari berbagai penyelesaian dengan intensitas kesalahan yang menurun dan tidak terlalu banyak.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera dikatakan berhasil karena membawa dampak positif dalam meningkatkan kreativitas karyawan dalam segi ketelitian karyawan dan peningkatan inovasi. Dengan adanya hal tersebut perusahaan merasa puas.

1. **Kerjasama**

 Dimensi kerjasama diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi kerjasama.

Tabel 4.36

Meningkatnya Kemampuan karyawan dalam bekerjasama secara Team Work Oriented

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 12,24% | 30 |
| 2 | Setuju | 4 | 26 | 53,06% | 104 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 12 | 24,49% | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 5 | 10,20% | 10 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **180** |

Pada tabel 4.36 dapat dilihat paling banyak responden setuju kemampuannya meningkat dalam bekerjasama secara team work oriented. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 180 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat kemampuannya dalam bekerjasama secara team work oriented.

Dari hasil kuisioner dan data angket dapat disimpulkan bahwa responden yang mendominasi jawaban setuju sebanyak 53,06% dan 12,24 menjawab sangat setuju. . hal ini sangat jelas terlihat bahwa dengan disiplin kerja dapat meningkatkan pemahaman dalam bekerjasama dalam Tim karena mereka merasakan bahwa dengan disiplin dapat meningkatkan kemampuan karyawan khususnya dari segi kemampuan saat bekerjasama dalam Tim.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat meningkatkan kemampuan bekerjasama dalam Tim. Karena hal ini terlihat dalam setiap penyelesaian produksi selalu diselesaikan dengan cara kerja sama secara Tim.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil di terapkan. Karena hal ini dapat terlihat dari kekompakan yang ditunjukan dalam setiap penyelesaian pekerjaan sehingga hal ini dapat berdampak positif dan mempengaruhi setiap kinerja dan kualitas pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera bahwa disiplin kerja dapat menunjang proses peningkatan kinerja karyawan yaitu meningkatnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena berdampak positif dalam segi loyalitas yang meningkat.

Tabel 4.37

Meningkatnya Loyalitas dalam menyelesaikan target produksi secara Team Work Oriented

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 14,29% | 35 |
| 2 | Setuju | 4 | 26 | 53,06% | 104 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 11 | 22,45% | 33 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 5 | 10,20% | 10 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **182** |

Pada tabel 4.37 dapat dilihat paling banyak responden setuju loyalitasnya meningkat dalam bekerjasama secara team work oriented. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 182 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat loyalitasnya dalam bekerjasama secara team work oriented.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat menunjang proses peningkatan kinerja karyawan yaitu meningkatnya loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwadisiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena berdampak positif dalam dalam segi loyalitas yang meningkat.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kerjasama karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi kerjasama. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kerjasama karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.38**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi kerjasama**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 10 | 6 | 26 | 12 | 5 | 0 | 180 |
| 11 | 7 | 26 | 11 | 5 | 0 | 182 |
| **Rata-Rata** | **181** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai kerjasama karyawan sebesar 181 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu bekerjasama dengan baik.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat menunjang proses peningkatan kerjasama tim dalam segi peningkatan kinerja karyawan yaitu meningkatnya loyalitas karyawan dan tingkat kerjasama dalam Tim.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena berdampak positif dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan dalam segi loyalitas yang meningkat dan peningkatan kemampuan dalam segi kerjasama dalam Tim.

1. **Kepemimpinan**

 Dimensi kepemimpinan diukur menggunakan 3 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi kepemimpinan.

**Tabel 4.39**

**Mampu memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 22,45% | 55 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 44,90% | 88 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 16 | 32,65% | 48 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **191** |

Pada tabel 4.39 dapat dilihat paling banyak responden setuju mampu dalam memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 191 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat kemampuan dalam memimpin tugas diperlihatkan oleh karyawan yang selalu memiliki jiwa kepemimpinan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat menimbulkan jiwa kepemimpinan karyawan meningkat.

Tabel 4.40

Meningkatnya Ketegasan di dalam bekerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 24,49% | 60 |
| 2 | Setuju | 4 | 24 | 48,98% | 96 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 9 | 18,37% | 27 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 4 | 8,16% | 8 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **191** |

Pada tabel 4.40 dapat dilihat paling banyak responden setuju ketegasannya meningkat didalam bekerja. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 191 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat ketegasannya didalam bekerja.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa ketegasan karyawan dalam bekerja menjadi meningkat karena disiplin dapat mempengaruhi berbagai sikap dan kepribadian karyawan itu sangat jelas terlihat dalam proses keseharian para karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat meningkatkan ketegasan setiap karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Karena dalam bekerja dibutuhkan suatu ketegasan dimana ketegasan ini berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan apalagi dalam proses pengambilan keputusan dalam segi pemecahan suatu masalah. Selain itu ketegasan ini sangat berpengaruh bagi jajaran petinggi yang memiliki wewenang dalam memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan kelangsungan dan peningkatan reputasi perusahaan.

**Tabel 4.41**

**Mampu memberikan motivasi kepada orang lain dan diri sendiri**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 5 | 10,20% | 25 |
| 2 | Setuju | 4 | 35 | 71,43% | 140 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 8 | 16,33% | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,04% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **191** |

Pada tabel 4.41 dapat dilihat mayoritas responden setuju mampu memberikan motivasi kepada orang lain dan diri sendiri. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 191 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu memotivasi orang lain dan diri sendiri.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan adanya disiplin kerja dapat terlihat bahwa motivasi karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan sangat antusias karena termotivasi dan memiliki keinginan untuk bisa dan termotivasi untuk mengejar target agar mendapatkan kompensasi dalam segi penghasilan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat memacu karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh rasa antusias.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kepemimpinan karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas ketiga butir pernyataan pada dimensi kepemimpinan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kepemimpinan karyawan di PT. Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.42**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi kepemimpinan**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 12 | 11 | 22 | 16 | 0 | 0 | 191 |
| 13 | 12 | 24 | 9 | 4 | 0 | 191 |
| 14 | 5 | 35 | 8 | 1 | 0 | 191 |
| **Rata-Rata** | **191** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas ketiga butir pernyataan mengenai kepemimpinan karyawan sebesar 191 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu memimpin dalam kelompoknya.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerjadapat meningkatkan karyawan dalam segi kepemimpinan yang terlihat bahwa motivasi karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan sangat antusias karena termotivasi dan memiliki keinginan untuk bisa dan termotivasi untuk mengejar target agar mendapatkan kompensasi dalam segi penghasilan. Selain itu berpengaruh kepada ketegasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat memacu karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh rasa antusias.

1. **Kepribadian**

 Dimensi kepribadian diukur menggunakan 1 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap butir pernyataan dimensi kepribadian.

**Tabel 4.43**

**Meningkatnya rasa percaya diri saya dalam bekerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 16,33% | 40 |
| 2 | Setuju | 4 | 25 | 51,02% | 100 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 13 | 26,53% | 39 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 3 | 6,12% | 6 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **185** |

Pada tabel 4.43 dapat dilihat paling banyak responden setuju rasa percaya dirinya meningkat dalam bekerja. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 185 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu meningkat rasa percaya dirinya dalam bekerja.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat meningkatkan rasa percaya diri setiap karyawan sehingga berpengaruh dalam setiap proses pengambilan keputusan dalam mengerjakan sesuatu.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat meningkatkan rasa percaya diri di setiap karyawan.

1. **Prakarsa**

 Dimensi prakarsa diukur menggunakan 4 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi prakarsa.

**Tabel 4.44**

**Kemampuan dalam mengambil keputusan kerja yang sangat cermat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 18 | 36,73% | 90 |
| 2 | Setuju | 4 | 19 | 38,78% | 76 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 10 | 20,41% | 30 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4,08% | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **200** |

Pada tabel 4.44 dapat dilihat paling banyak responden setuju sangat cermat dalam mengambil keputusan kerja. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 200 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu membuat keputusan yang cermat dalam mengambil keputusan kerja.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat dalam proses pengambilan keputusan, setiap karyawan tidak ragu untuk mengemukakan pendapat berkaitan dengan keputusan dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam proses pengambilan keputusan

**Tabel 4.45**

**Memiliki Inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 18,37% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 35 | 71,43% | 140 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 4 | 8,16% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,04% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **199** |

Pada tabel 4.45 dapat dilihat mayoritas responden setuju memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Disusul responden yang sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 199 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan disiplin kerja karyawan maka muncul inisiatif dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil di aplikasikan karena menunjang dalam peningkatan inisiatif dan kreatifitas karyawan.

**Tabel 4.46**

**Efektif dan efesien dalam melaksanakan suatu pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 14 | 28,57% | 70 |
| 2 | Setuju | 4 | 20 | 40,82% | 80 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 15 | 30,61% | 45 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **195** |

Pada tabel 4.46 dapat dilihat paling banyak responden setuju efektif dan efesien dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 195 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT. Duasatu Mitra Sejahtera sudah efektif dan efesien dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan disiplin kerja dapat meningkatkan efektifitas & efisiensi dalam bekerja. Hal ini terlihat dari keseharian yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil di aplikasikan karena membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas pekerjaan.

**Tabel 4.47**

**Meningkatnya kemampuan dalam menganalisa setiap masalah**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 32,65% | 80 |
| 2 | Setuju | 4 | 17 | 34,69% | 68 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 14 | 28,57% | 42 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 2 | 4,08% | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **194** |

Pada tabel 4.47 dapat dilihat paling banyak responden setuju kemampuannya meningkat dalam menganalisa setiap masalah, disusul responden yang sangat setuju. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 194 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah meningkat kemampuannya dalam menganalisa setiap masalah.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera yaitu dengan disiplin kerja dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisa setiap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil di aplikasikan karena membawa dampak positif yang mempengaruhi kinerja karyawan.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai prakarsa karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas keempat butir pernyataan pada dimensi prakarsa. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai prakarsa karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.48**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi prakarsa**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 16 | 18 | 19 | 10 | 2 | 0 | 200 |
| 17 | 9 | 35 | 4 | 1 | 0 | 199 |
| 18 | 14 | 20 | 15 | 0 | 0 | 195 |
| 19 | 16 | 17 | 14 | 2 | 0 | 194 |
| **Rata-Rata** | **197** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas keempat butir pernyataan mengenai prakarsa karyawan sebesar 197 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki prakarsa yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat dalam proses pengambilan keputusan, setiap karyawan tidak ragu untuk mengemukakan pendapat berkaitan dengan keputusan dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat inisiatif yang tinggi, tingkat efektifitas dan efisiensi dalam bekerja serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, tingkat inisiatif yang tinggi, tingkat efektifitas dan efisiensi dalam bekerja serta kemampuan dalam menyelesaikan masalah

1. **Kecakapan**

 Dimensi kecakapan diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi kecakapan.

**Tabel 4.49**

**Kemampuan dalam mengambil keputusan kerja yang sangat cermat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 4 | 8,16% | 20 |
| 2 | Setuju | 4 | 30 | 61,22% | 120 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 7 | 14,29% | 21 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 8 | 16,33% | 16 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **177** |

Pada tabel 4.49 dapat dilihat mayoritas responden setuju memiliki kemampuan yang sangat cermat dalam mengambil keputusan kerja. Namun banyak juga responden yang ragu bahkan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 177 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki kemampuan cermat dalam mengambil keputusan kerja.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika di bandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa tingkat pengambilan keputusan karyawan secara cermat dan teliti dalam bekerja menjadi meningkat karena pelatihan dapat mempengaruhi berbagai sikap dan kepribadian karyawan itu sangat jelas terlihat dalam proses keseharian para karyawan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat meningkatkan ketegasan setiap karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Karena dalam bekerja dibutuhkan suatu ketegasan dimana ketegasan ini berpengaruh dalam proses pengambilan keputusan apalagi dalam proses pengambilan keputusan dalam segi pemecahan suatu masalah. Selain itu ketegasan ini sangat berpengaruh bagi jajaran petinggi yang memiliki wewenang dalam memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan kelangsungan dan peningkatan reputasi perusahaan.

**Tabel 4.50**

**Kemampuan dalam menyususn rencana kerja untuk suatu pekerjaan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 17 | 34,69% | 85 |
| 2 | Setuju | 4 | 24 | 48,98% | 96 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 8 | 16,33% | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **205** |

Pada tabel 4.50 dapat dilihat paling banyak responden setuju memiliki kemampuan dalam menyususn rencana kerja untuk suatu pekerjaan, disusul responden yang sangat setuju. Namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 205 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki kemampuan yang baik dalam menyususn rencana kerja untuk suatu pekerjaan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa dalam proses menyusun rencana kerja setiap karyawan memiliki kemampuan dalam membuat dan merencanakan program kerja.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai kecakapan karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi kecakapan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kecakapan karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.51**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi kecakapan**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 20 | 4 | 30 | 7 | 8 | 0 | 177 |
| 21 | 17 | 24 | 8 | 0 | 0 | 205 |
| **Rata-Rata** | **191** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai kecakapan karyawan sebesar 191 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah mampu menyusun rencana kerja dan mengambil keputusan kerja dengan cermat.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa dalam proses menyusun rencana kerja setiap karyawan memiliki kemampuan dalam membuat dan merencanakan program kerja serta mengambil keputusan yang cermat,.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. **Tanggung jawab**

 Dimensi tanggungjawab diukur menggunakan 2 butir pernyataan, berikut distribusi tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan dimensi tanggungjawab.

**Tabel 4.52**

**Bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan hasil kerja yang telah dikerjakan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 16,33% | 40 |
| 2 | Setuju | 4 | 38 | 77,55% | 152 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 3 | 6,12% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **201** |

Pada tabel 4.52 dapat dilihat mayoritas responden setuju bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan hasil kerja yang telah dikerjakan, disusul responden yang sangat setuju. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 201 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki tanggungjawab yang tinggi atas semua pekerjaan dan hasil kerja yang telah dikerjakan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa rasa tanggung jawab yang ditunjukan para karyawan sangat jelas dalam proses keseharian karyawan menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas pekerjaan setiap karayawan sehingga dapat berdampak dalam peningkatan kualitas pekerjaan dari segi peningkatan kualitas pekerjaan.

**Tabel 4.53**

**Bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara sarana dan parasarana yang diberikan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Alternatif Jawaban** | **Bobot** | **Frekuensi** | **Persentase** | ** Skor** |
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 3 | 6,12% | 15 |
| 2 | Setuju | 4 | 34 | 69,39% | 136 |
| 3 | Ragu - Ragu | 3 | 12 | 24,49% | 36 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 0 | 0,00% | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0,00% | 0 |
|  | **Jumlah** |   | **49** | **100%** | **187** |

Pada tabel 4.53 dapat dilihat mayoritas responden setuju bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara sarana dan parasarana yang diberikan, namun banyak juga responden yang ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian total jumlah skor tanggapan responden sebesar 187 dan bila merujuk pada tabel 4.6 termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam menjaga dan memelihara sarana dan parasarana yang diberikan.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa kesadaran dalam menjaga kesadaran dalam menjaga sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas kinerja.

 Selanjutnya untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai tanggungjawab karyawan, dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas kedua butir pernyataan pada dimensi tanggungjawab. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai tanggungjawab karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 4.54**

**Rata-rata jumlah skor jawaban responden pada dimensi tanggungjawab**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 22 | 8 | 38 | 3 | 0 | 0 | 201 |
| 23 | 3 | 34 | 12 | 0 | 0 | 187 |
| **Rata-Rata** | **194** |

Rata-rata jumlah skor jawaban responden atas kedua butir pernyataan mengenai tanggungjawab karyawan sebesar 194 dan apabila merujuk pada pedoman kategorisasi yang terdapat pada tabel 4.6 jatuh pada rentang kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sudah bertanggungjawab atas semua pekerjaan dan hasil kerjanya serta bertanggungjawab menjaga dan memelihara sarana dan parasarana.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat bahwa kesadaran dalam menjaga kesadaran dalam menjaga sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan dan tanggung jawab mengerjakan berbagai pekerjaan.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwadisiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan kualitas kinerja.

Setalah disajikan gambaran tanggapan responden pada masing-masing butir pernyataan untuk setiap dimensi, selanjutnya guna mengetahui gambaran variabel kinerja karyawan secara menyeluruh dilakukan kategorisasi terhadap rata-rata jumlah skor tanggapan responden atas keduapuluh tiga butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner diperoleh jumlah skor jawaban responden mengenai kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut

**Tabel 4.55**

**Rekapitulasi Rata-Rata Skor Mengenai Kinerja Karyawan**

| **Butir Pernyataan** | **Alternatif Jawaban** | **Jumlah Skor** |
| --- | --- | --- |
| **SS** | **S** | **RR** | **TS** | **STS** |
| 1 | 10 | 24 | 15 | 0 | 0 | 191 |
| 2 | 9 | 36 | 4 | 0 | 0 | 201 |
| 3 | 16 | 21 | 10 | 2 | 0 | 198 |
| 4 | 11 | 28 | 6 | 4 | 0 | 193 |
| 5 | 9 | 40 | 0 | 0 | 0 | 205 |
| 6 | 7 | 40 | 2 | 0 | 0 | 201 |
| 7 | 5 | 40 | 3 | 1 | 0 | 196 |
| 8 | 7 | 17 | 25 | 0 | 0 | 178 |
| 9 | 12 | 17 | 19 | 1 | 0 | 187 |
| 10 | 6 | 26 | 12 | 5 | 0 | 180 |
| 11 | 7 | 26 | 11 | 5 | 0 | 182 |
| 12 | 11 | 22 | 16 | 0 | 0 | 191 |
| 13 | 12 | 24 | 9 | 4 | 0 | 191 |
| 14 | 5 | 35 | 8 | 1 | 0 | 191 |
| 15 | 8 | 25 | 13 | 3 | 0 | 185 |
| 16 | 18 | 19 | 10 | 2 | 0 | 200 |
| 17 | 9 | 35 | 4 | 1 | 0 | 199 |
| 18 | 14 | 20 | 15 | 0 | 0 | 195 |
| 19 | 16 | 17 | 14 | 2 | 0 | 194 |
| 20 | 4 | 30 | 7 | 8 | 0 | 177 |
| 21 | 17 | 24 | 8 | 0 | 0 | 205 |
| 22 | 8 | 38 | 3 | 0 | 0 | 201 |
| 23 | 3 | 34 | 12 | 0 | 0 | 187 |
| **Rata-Rata** | **192,5** |

 Sumber : Data Hasil Kuesioner [Diolah]

 Pada tabel 4.55 dapat dilihat hasil perhitungan rata-rata jumlah skor tanggapan responden mengenai kinerja karyawan sebesar 192,5 berada pada interval 166,7 - 205,8 dan termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera pada umumnya sudah baik.

Melihat dari teori tersebut diatas yang diperoleh dari hasil olah kuisioner maka jika dibandingkan dengan hasil wawancara dilapangan, bahwa hasil wawancara yang dikemukakan oleh salah satu karyawan PT. Duasatu Mitra Sejahtera dengan disiplin kerja dapat terlihat meningkatkan kinerja karyawan dalam segi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil teori kuisioner, dan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Duasatu Mitra Sejahtera berhasil dilakukan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam segi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

**4.3 Pengujian Hipotesis**

Pada sub bab ini hipotesis penelitian yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan dengan melakukan uji statistik. Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah analisis regresi linier sederhana. Namun berhubung data hasil skoring tanggapan responden masih memiliki skala ordinal, maka sebelum dilakukan pengujian hipotesis data ordinal tersebut terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval menggunakan *method of succesive interval*.

* 1. **Uji Asumsi Klasik**

 Sebelum dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari regresi tersebut tidak bias, diantaranya adalah uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Semua tahapan pengujian tersebut dilakukan dengan bantuan *Software SPSS IBM Statistics* 20.

1. **Uji Asumsi Normalitas**

Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji t masih meragukan, karena statistik uji t pada analisis regressi diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas model regressi.

Tabel 4.56

Hasil Pengujian Asumsi Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 49 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | ,34992584 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,164 |
| Positive | ,144 |
| Negative | -,164 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1,149 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,143 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

Pada tabel 4.56 dapat dilihat nilai probabilitas (Asymp.sig.2-tailed) yang diperoleh dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,143. Karena nilai probabilitas pada uji *Kolmogorov-Smirnov* masih lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0.05), maka disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

1. **Uji Asumsi Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak efisien. Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji apakah varian dari residual homogen digunakan uji *rank Spearman*, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(error). Apabila ada nilai korelasi yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5%, mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 4.39 berikut dapat dilihat nilai signifikansi koefisien korelasi variabel independen terhadap nilai absolut dari residual.

Tabel 4.57

Hasil Pengujian Asumsi Heteroskedastisitas

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Absolut Residual | Disiplin Kerja |
| Spearman's rho | Absolut Residual | Correlation Coefficient | 1,000 | ,151 |
| Sig. (2-tailed) | . | ,300 |
| N | 49 | 49 |
| Disiplin Kerja | Correlation Coefficient | ,151 | 1,000 |
| Sig. (2-tailed) | ,300 | . |
| N | 49 | 49 |

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh seperti disajikan pada tabel 4.57 diatas memberikan suatu indikasi bahwa residual yang muncul dari persamaan regresi mempunyai varians yang homogen (tidak terjadi heteroskedastisitas). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi korelasi variabel independen dengan absolut residual (yaitu 0,300) masih lebih besar dari 0,05.

* 1. **Analisis Korelasi**

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera sebagai berikut.

Tabel 4.58

Korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja |
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan | 1,000 | ,802 |
| Disiplin Kerja | ,802 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Karyawan | . | ,000 |
| Disiplin Kerja | ,000 | . |
| N | Kinerja Karyawan | 49 | 49 |
| Disiplin Kerja | 49 | 49 |

Pada tabel 4.58 dapat dilihat nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,802. Data ini menunjukkan terdapat hubungan yang sangat erat/sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin baik/sesuai disiplin kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

* 1. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Guna mengetahui bentuk hubungan fungsional antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 20 for windows, diperoleh hasil regressi sebagai berikut.

Tabel 4.59

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,521 | ,246 |  | 2,116 | ,040 |
| Disiplin Kerja | ,787 | ,085 | ,802 | 9,206 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Melalui nilai *unstadardized coefficients* yang terdapat pada tabel 4.59 maka dapat dibentuk persamaan regresi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.



 Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi disiplin kerja (X) memiliki tanda positif yang berarti semakin tinggi disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Kemudian nilai konstanta juga memiliki tanda positif sebesar 0,787 menunjukkan rata-rata kinerja karyawan apabila karyawan tidak memiliki disiplin kerja.

* 1. **Uji Hipotesis**

Selanjutnya untuk membuktikan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

|  |  |
| --- | --- |
| Ho: β = 0 | Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera  |
| Ha: β ≠ 0 | Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera  |

Statistik uji yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah uji t, nilai tabel yang digunakan sebagai nilai kritis sebesar 2,012 yang diperoleh dari tabel t pada α = 0.05 dan derajat bebas 47 untuk pengujian dua arah. Kriteria uji yang digunakan adalah sebagai berikut.

Jika nilai absolut thitung> ttabel maka H0 ditolak (signifikan)

Jika nilai absolut thitung ≤ ttabel, maka H0 diterima (tidak signifikan)

 Berdasarkan hasil pengolahan seperti disajikan pada tabel 4.59 dapat dilihat nilai thitung variabel disiplin kerja adalah sebesar 9,206 dengan nilai signifikansi mendekati nol. Karena nilai thitung variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai ttabel (2,012), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bawa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera . Secara visual grafik daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut.

Daerah

Penolakan Ho

Daerah

Penolakan Ho

Daerah Penerimaan Ho

0

t

0,025;47

=2,012

-

t

0,025;47

=

-

2,012

t

hitung

= 9,206

Gambar 4.1

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho

(Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)

 Pada grafik diatas dapat dilihat nilai thitung (9,206) jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa di PT.Duasatu Mitra Sejahtera semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan.

* 1. **Koefisien Determinasi**

Setelah diuji dan terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya akan dihitung seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Duasatu Mitra Sejahtera. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh melalui hasil pengolahan menggunakan software SPSS 20 for windows disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.60

Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,802a | ,643 | ,636 | ,35363 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan |

Pada tabel 4.60 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,802 (nilai R). Selain koefisien korelasi, pada tabel diatas juga disajikan nilai R-square (0,643) yang dikenal dengan istilah koefisien determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi.

 KD = (0,802)2 x 100% = 64,3%

Koefisien determinasi sebesar 64,3% menunjukkan bahwa 64,3% perubahan kinerja karyawan pada PT.Duasatu Mitra Sejahtera dapat dijelaskan oleh disiplin kerja. Dengan kata lain disiplin kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 64,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,7% merupakan pengaruh faktor lain di luar variabel disiplin kerja.