

# Pengaruh kedisiplinan karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli

*by* Defirman Ndraha

---

**Submission date:** 16-Jan-2023 09:48PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 1993946793

**File name:** DEFIRMAN\_HALAWA.docx (792.17K)

**Word count:** 13286

**Character count:** 75095

**PENGARUH KEDISPLINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. NARINDO SOLUSI TELEKOMUNIKASI  
KOTA GUNUNGSITOLI**

**PROPOSAL PENELITIAN**



Oleh:  
Defirman Ndraha  
NPM. 2318077

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2022**

## ABSTRAK

**Ndraha, Defirman, 2022, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli, Skripsi, Pembimbing, (1) Suka'aro Waruwu, SE.,SH dan Pembimbing (2) Sopia M.Kakisina, SE.,M.Sc**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”, sedangkan Kinerja Karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli belum maksimal, dimana terdapat beberapa cakupan Upaya Penjualan yang belum memenuhi target, diantaranya yaitu Upaya Pelayanan kartu perdana, Upaya Pelayanan pulsa dan paket data, Upaya Promosi PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli, Upaya Kebersihan Lingkungan

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dan jumlah populasi dan sampel yang diambil 35 orang, instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah angket variabel (x) sebanyak 18 item soal dan variabel (y) sebanyak 20 item soal, penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Pengumpulan data menggunakan adalah Wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dilakukan adalah Deduktif dan Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.

Kata kunci : Kedisiplinan, Kinerja karyawan

## ABSTRACT

**Ndraha, Defirman, 2022, The Influence of Discipline on Employee Performance at PT. Narindo Telecommunications Solutions, Gunungsitoli City, Thesis, Supervisor, (1) Suka'aro Waruwu, SE., SH and Supervisor (2) Sopia M.Kakisina, SE., M.Sc**

Discipline is one's awareness and willingness to comply with all company regulations and applicable social norms", while Employee Performance is a comparison of work results achieved by employees with predetermined standards. Performance also means the results achieved by a person, both quality and quantity in an organization in accordance with the responsibilities given to him. Employee Performance at PT. PT. Narindo Telecommunications Solutions for Gunungsitoli City, Environmental Cleanliness Efforts

This research was carried out at PT. Narindo Telecommunications Solutions, Gunungsitoli City and the total population and samples taken were 35 people, the research instrument used in this study was a questionnaire variable (x) with 18 items and variable (y) with 20 items, this study used a descriptive design with a quantitative approach .

Data collection using interviews, questionnaires and documentation. The data analysis performed was Deductive and Descriptive. The results of the study show that: There is an Influence of Discipline on Employee Performance at PT. Narindo Telecommunications Solutions, Gunungsitoli City.

Keywords: Discipline, employee performance

### KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang dengan penuh kasih dan rahmat-Nya telah memungkinkan penulis dalam menyelesaikan Proposal skripsi ini.

Dalam penulisan Proposal ini telah melibatkan berbagai pihak yang telah membantu. Karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya, kepada pihak yang telah membantu yakni :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si, Selaku PJ. Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria M. Batee, S.E., M.M, Selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias
3. Bapak Meiman H. Waruwu, S.Sos., M.Si, Selaku Plt Kaprodi S1 Manajemen Universitas Nias
4. Bapak Eliagus Telaumbanua, S.E.,M.M Sebagai Pembimbing I
5. Ibu Martha Surya Dinata Mendrofa, S.E.,MBA Sebagai Pembimbing II
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Seluruh Staf Administrasi di Universitas Nias Khususnya Fakultas Ekonomi
8. PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh keluarga besar saya, Orang Tua, Kakak dan adik-adik, terimakasih atas dukungan doa, moril, dan materi kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman yang selalu memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Hanya doa yang dapat penulis berikan atas bantuan dan dukungannya. Kiranya kasih Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli, November 2022  
Penulis

**Defirman Ndraha**  
**NPM. 231972007**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penulisan .....	5
1.4 Manfaat Penulisan .....	5
1.5 Batasan Masalah .....	6
1.6 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
2.1 Kedisiplinan .....	7
2.2 Kinerja .....	12
2.3 Hipotesis Penelitian .....	15
2.5 Kerangka Berpikir .....	16
2.6 Penelitian Terdahulu .....	16
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	20
3.2 Jenis Penelitian .....	20
3.3 Populasi dan Sampel .....	20
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	21
3.5 Instrumen Penelitian .....	21
3.6 Pengujian Hipotesis .....	21
3.7 Teknik Analisa Data .....	25
<b>BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>26</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	26
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	28

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	47
4.4 Hasil Uji Hipotesis .....	49
4.5 Pembahasan .....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	42
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli Januari-Mei 2022.....	1
Tabel 1.2 Frekuensi Ketidakhadiran Karyawan di PT. Narindo Solus Telekomunikasi Kota Gunungsitoli Bulan Januari-Mei 2022.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Skor Jawaban Kuesioner .....	22
Tabel 3.2 Kategori Penilaian Responden .....	23
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	26
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	27
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan .....	27
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja .....	28
Tabel 4.5 Persentase Skor Variabel Kedisiplinan .....	29
Tabel 4.6 Persentase Skor Variabel Kinerja Karyawan .....	38
Tabel 4.7 Rangkuman Hasil Uji Kuesioner Kedisiplinan.....	47
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Uji Kuesioner Kinerja Karyawan .....	48
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Uji t (Parsial) .....	49



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....16

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu indikator berhasil tidaknya suatu lembaga, instansi atau organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia di tempat tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2016). Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Untuk melihat tingkat keberhasilan kinerja karyawan salah satunya dapat dinilai dari pencapaian kinerja program-programnya. Berdasarkan data Pencapaian Kinerja PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli bulan Januari sampai Mei 2022 yang diterima penulis, terlihat masih banyak kegiatan yang kategori kinerjanya masih dikatakan kurang. Tercapainya target PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli tahun 2022 dapat dilihat selengkapnya pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1

Pencapaian Kinerja PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli  
Januari-Mei 2022

No.	Upaya penjualan	Keterangan		
		Baik ( >91%)	Cukup (80-90%)	Kurang ( <80%)

a.	Upaya Pelayanan kartu perdana	-	-	Kurang
b.	Upaya Pelayanan pulsa dan paket data	-	-	Kurang
c.	Upaya Promosi PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli	-	Cukup	-
d.	Upaya Kebersihan Lingkungan	Baik	-	-

Sumber: PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan terpenuhi bila termasuk dalam kategori baik yaitu sasaran yang didapatkan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dalam upaya penjualan kartu perdana mencapai <80% untuk melakukannya. Prestasi diucapkan bagus apabila sasaran didapatkan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dalam upaya penjualan kartu perdana terpenuhi 81-90% untuk melakukannya, padahal prestasi yang termuat minus yakni sasaran yang didapatkan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli untuk usaha kepulihan saja mendapatkan 80% untuk melakukannya.

Namun, faktanya dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 4 kegiatan upaya kesehatan terdapat 2 jenis kegiatan yang tergolong dalam kategori kurang (<80%) yaitu upaya penjualan kartu perdana, dan upaya penjuala pulsa dan paket data. Pencapaian kinerja PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli pada tabel di atas terhindar dari prestasi karyawannya. Apabila prestasi karyawannya bagus maka prestasi PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli juga akan baik. Karyawan yang mengurus rencana kegiatan di komponen penjualan kartu perdana dan upaya penjualan pulsa dan paket data tidak melakukan seutuhnya rencana yang sudah ada. Hal ini diakibatkan minusnya pemaparan untuk warga mengenai kegunaan dan perkembangan zaman. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli, bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan pada jangka waktu enam bulan terakhir, yaitu pada bulan Januari sampai dengan April 2022. Penurunan kinerja ini dibuktikan

dengan terus adanya katu perdana yang belum terjual dengan stok yang banyak dan penjualan pulsa dan paket data dari PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli yang semakin menurun yang berpengaruh dengan persaingan yang ketat. Pada waktu kegiatan, mereka selalu dapat melihat Yube dan sosial media. Dari pada meyelesaikan pekerjaan surat menyurat yang bisa dilakukan. sementara bila istirahat bisa melakukan kegiatan ,maka sasaran prestasi semakin meningkat.

Menurut Kepala PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli yang dimintai keterangan pasa saat dilakukan wawancara, penurunan kinerja yang terjadi di atas dikarenakan mereka tidak mendapat kompensasi kerja yang sepadan meskipun terjadi lonjakan angka penjualan yang mengunjungi PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli pada hari-hari tertentu, selain itu disiplin kerja yang rendah dikarenakan tata tertib yang kurang tegas dalam penerapannya, dan motivasi kerja yang rendah dikarenakan lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Kemudian temuan yang diperoleh dari Kepala PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli adalah kedisiplinan yang dilihat dari kehadiran karyawannya. Oleh karena itu, penulis mengumpulkan data rekapitulasi kehadiran karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dari bulan Januari sampai Mei 2022. Frekuensi ketidakhadiran keryawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2

Frekuensi Ketidakhadiran Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli Bulan Januari-Mei 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja /	Jumlah	Jumlah	%
	JHK (Hari)	Karyawan/JP	absensi	
Januari	24	45	5	3,43
Februari	24	45	6	4,11
Maret	24	45	5	3,43

April	24	45	8	5,48
Mei	24	45	8	5,48

Sumber: PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli (2022)

Dilihat dari Tabel 1.2 menunjukkan frekuensi ketidakhadiran karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli sejak Januari sampai dengan Mei 2022 tergolong fluktuatif.

Didalam buku Turangan et. al., (2016) mendefinisikan bahwa, "Ketaatan kerja adalah salah satu partikel sepak terjang bagian dalam bergiat yang mencangkamkapabilitas anggota. Disiplin yang tunduk yaitu menyinggirkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap jawatannya-jawatan yang diberikan kepadanya". Rivai (2015) mengatakan yakni, "Kedatangan mengadakan konkordansi pangkal bagian dalam berkarakter". Dari terikat tertulis spesifik yakni kedatangan adalah faktor utama yang terlihat kepatuhan individu karyawan. Individu karyawan dalam menaati semua aturan ditempat tugas. Apabila dilakukan dengan serius maka semua hasil yang didapat terpengaruh.

Atas fenomena-fenomena yang terjadi dan riset-riset terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian berjudul "**Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli**".

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena yang dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Berdasarkan fenomena-fenomena yang dipaparkan dalam latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam hal ini yaitu: **Apakah ada "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli**.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas untuk dapat memperoleh hasil yang baik maka diperlukan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan setelah penelitian ini dilaksanakan ada manfaat yang bisa digunakan, baik bersifat teoritis maupun praktis sebagai tindak lanjutnya.

1. Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai kedisiplinan, dan kinerja;
  - b. Penelitian ini diharapkan menambah wawasan tentang seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang SDM pada khususnya.
2. Secara Praktis
  - a. Bagi pemerintah diharapkan dapat mengetahui cara-cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM dan berkontribusi terhadap dinas terkait;

- b. Bagi karyawan diharapkan dapat memberikan informasi yang akurat kepada pimpinan perusahaan terkait untuk pengembangan SDM di masa depan;
- c. Bagi pihak PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan usaha pengembangan SDM.

### **1.5 Batasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti dapat membatasi masalah penelitian yaitu “pengaruh kedisiplinan karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli”.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah peneliti menyusun dan membahas penelitian ini, maka peneliti menuangkan susunan yang sistematis dalam bab per bab yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang alasan pemilihan judul, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini diuraikan pengertian dan penjelasan tentang Perencanaan, produktifitas, kerja, yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan, model penelitian serta hipotesis penelitian.

#### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini peneliti menguraikan gambaran lokasi penelitian, jenis penelitian yang digunakan, identifikasi variabel dan defenisi operasional, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisa data serta jadwal penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kedisiplinan**

##### **2.1.1 Pengertian Disiplin**

Menurut Mashudi (2020), disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah. Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya seperti itu.

Hasibuan (2016) mengungkapkan bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kemudian Mashudi et.al., (2020) mengungkapkan bahwa, “Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat”.

Kemudian menurut Muis dan Amrison (2021), “*Work discipline is attitudes and behavior of a person to comply with and obey all guidelines or regulations that have been made by the company in order to achieve company goals effectively and efficiently*”. Artinya sikap dan perilaku seseorang terhadap mematuhi semua pedoman atau regulasi yang telah dibuat oleh perusahaan untuk mencapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Arda (2017) juga mengemukakan bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka



mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan, entah itu tertulis, maupun yang tidak tertulis, dan apabila terjadi pelanggaran akan dikenakan sanksi.

#### **2.1.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Ketaatan anggota dapat mempengaruhi karyawan atau pekerja membuat sebuah perilaku dan jalan menambahkan insyaf & motivasi seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. dibawah ini dimensi dan indikator aturan kerja menurut Dharmawan (2011) yaitu:

##### **1) Absensi**

Absensi yaitu satu aktivitas (menjadi tradisi) yang dilaksanakan seorang pekerja dalam menunjukkan hidupnya ada tidaknya dalam beraktivitas di tempat kerja, yakni:

##### **a) kehadiran**

Ketidakhadiran umumnya bentuk ketidakhadiran bahwa tidak direncanakan, sebuah indicator yang menggambarkan ketidakhadiran suatu pekerjaan atau tugas tanpa pembenaran. Ketidakhadiran dipandang sebagai indikkator kurangnya disiplin dan pelanggaran serius terhadap kontrak pekerja dan pengusaha.

##### **b) Jam Kerja**

Ini bahwa aturan yang menggambarkan jam yang dihabiskan individu di tempat kerja. pemikiran waktu pekerjaan belum termasuk berhenti, hanya jam kerja

c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu adalah ukuran kemampuan untuk menyelesaikan, atau mencapai hasil produksi pada awal waktu yang ditentukan.,

2) Taat Peraturan

Ketaatan terhadap aturan yaitu persepsi individu wajib dan menegakkan rapi yang berlaku di tempat kerja. Sikap terhadap aturan tersebut merupakan bagian dari tanggungjawab dan kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Meliputi beberapa indikator, yaitu :

a) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Merupakan indikator disiplin yang menekankan pada pencapaian tujuan pada waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan tanpa menunda pekerjaan dan membuang waktu yang tersisa.

b) Bekerja sesuai dengan prosedur

Seorang pekerja prosedural berarti bahwa karyawan harus mengikuti serangkaian tindakan atau operasi tertentu. Ini harus dijalankan atau dijalankan dengan cara standar untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi.

c) Siap menerima sanksi

Artinya karyawan harus mau menerima sanksi dan hukuman yang dijatuhkan akibat kesalahan atau kelelahan dalam bekerja.

3) Norma

Standar adalah semua aturan dan peraturan yang berlaku dan berlaku di tempat kerja. Kode adalah wajib, jadi siapapun yang melanggarnya akan dikenakan sanksi/hukuman. Meliputi beberapa indikator, yaitu :

## a) Berpakaian rapi

Kode berpakaian yang benar dan tepat di tempat kerja. Pakaian menutupi alat kelamin dan membantu menjaganya tetap sehat dan indah. Tata cara berpakaian yang baik sesuai dengan kode etik dari masing-masing perusahaan merupakan indikator yang penting untuk mengevaluasi aturan kerja karyawan.

## b) Kesopanan

Ini adalah norma yang berkembang menjadi aturan yang berlaku untuk kehidupan masyarakat, mengutamakan rasa saling menghormati dan membangun hubungan yang erat.

## c) Tata Krama

Ini adalah indikator kebiasaan positif yang terbentuk dalam hubungan. Kebiasaan ini muncul karena adanya aksi dan reaksi dalam pergaulan. Rasa hormat adalah aset penting yang mencerminkan sopan santun dalam kehidupan sehari-hari

Menurut Hasibuan (2016) ada 8 indikator kedisiplinan antara lain adalah:

- 1) Tujuan dan keterampilan. Tujuan yang ingin dicapai harus didefinisikan dengan jelas dan ideal dan cukup menantang keterampilan karyawan. Dengan kata lain, tujuan (tugas) yang diberikan kepada seorang karyawan harus sejalan dengan keterampilan karyawan tersebut, agar dapat bekerja keras dan memotivasi mereka.
- 2) Teladan pimpinan. Pimpinan dijadikan bawahan sebagai panutan. Pimpinan harus memimpin dengan memberi contoh disiplin, jujur, adil, dan konsisten dalam apa yang mereka katakan dan lakukan. Contoh kepemimpinan yang baik dan disiplin yang baik bagi bawahan. Jika keteladan pemimpin tidak baik, bawahan akan kehilangan.
- 3) Balas jasa. Retribusi memberikan karyawan rasa kepuasan dan cinta untuk perusahaan mereka dan pekerjaan mereka. Semakin tinggi kompensasi,

semakin tinggi disiplin karyawan. Karyawan merasa sulit untuk didisiplinkan dengan benar kecuali kebutuhan utama mereka terpenuhi secara memadai.

- 4) Keadilan. Keadilan yang di jadikan dasar kebijaksanaan dalam memberi penghargaan dan hukuman, merangsang terciptanya disiplin pegawai yang baik. Manajer yang sukses selalu berusaha bersikap adil kepada semua orang yang mereka laporkan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat . Waskat (pengawasan melekat ) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- 6) Sanksi hukuman Berat/ringannya . Hukuman yang dijatuhkan mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai. Poin penalty harus didasarkan pada logika yang masuk akal dan dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan . Sanksi hokum apa yang harus cukup sesuai untuk setiap tingkat, yang bersifat disiplin, mendidik , dan alat maotivasi untuk memeliharadisplin dalam suatu organisasi.
- 7) Ketegasan. Manajer harus bertindak dengan berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang melakukan tindakan disipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan. Manajer yang bertindak berani dalam menerapkan hukuman kepada karyawan yang indiscipliner akan dihormati dan diakui oleh bawahan.
- 8) Hubungan kemanusiaan. Membangun hubungan harmonis menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman . Hal ini memotivasi

displin yang baik dalam perusahaan . Ini adalah bagaimana disiplin karyawan berkembang ketika hubungan dalam suatu organisasi baik.

## **2.2 Kinerja**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Effendi & Chaeruddin (2021), *“performance could be interpreted as a result of the work function from person or group's activities in an organization which determined by various factors to achieve organizational goals within a certain period of time”*. Artinya kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari fungsi kerja seseorang atau kelompok aktivitas dalam suatu organisasi yang ditentukan oleh berbagai faktor untuk mencapai organisasi tujuan dalam jangka waktu tertentu.

Selain itu, Bukhari dan Pasaribu (2019) berpendapat bahwa, Kinerja atau prestasi adalah gambaran tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur ketika individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria keberhasilan atau kriteria tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, tanpa ukuran keberhasilan, kita mungkin tidak mengetahui kinerja individu atau kinerja organisasi.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa, “Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas atas kecakapan, usaha, dan kesempatan”. Sedangkann Rosdyant dan Suwanto (2020) menambahkan bahwa, “Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, mencapai standar kerja, integritas karyawan, loyalitas, kepribadian dan tanggung jawab”.

Kemudian Rosmaini & Tanjung (2019) berpendapat bahwa, “Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan

dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Ditambahkan oleh Mangkunegara (2016) yang mengatakan bahwa "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat berupa kualitas maupun kuantitas kerja.

### 2.2.2 Teori Kinerja

Apabila membahas kinerja, ada beberapa teori yang sering untuk dijadikan rujukan yang seperti dikemukakan oleh Dessler (2016), diantaranya:

#### 1) *Goal theory*

*Performance* adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalan (*path*) untuk memuaskan *need (goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalan tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan. Kesimpulan dari teori ini adalah bahwa *performance* itu merupakan fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan oleh kebutuhan yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat dari tingkah laku produktif terhadap tujuan yang diharapkan.

#### 2) Atribusi/*expectancy theory*

Menurut teori ini, kinerja dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$P = M \times A$$

Keterangan:

P = *Performance* (kinerja)

A = *Ability* (kemampuan)

M = *Motivation* (motivasi)

Berpijak dari formula di atas, kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Atas dasar ini, karyawan yang dilatih harus orang yang mempunyai motivasi tinggi, sedangkan karyawan yang perlu dimotivasi adalah mereka yang mempunyai kemampuan yang tinggi.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Komitmen organisasional
- 3) Motivasi
- 4) *Leader*
- 5) Pendidikan
- 6) Disiplin Kerja
- 7) Keterampilan
- 8) Sikap Etika Kerja
- 9) Tingkat gaji
- 10) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja
- 11) Teknologi
- 12) Sarana Produksi
- 13) Jaminan Sosial
- 15) Manajemen
- 16) Kesempatan promosi jabatan

### 2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2016) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu :

- 1) Dimensi Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dari pekerjaan, bisa dinyatakan dengan jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Dimensi Kualitas dari hasil

Kualitas kerja adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna, dalam arti sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a) Kerapihan
- b) Ketelitian
- c) Hasil Kerja

3) Dimensi Kerja Sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a) Jalinan kerja sama
- b) Kekompakan

4) Dimensi Tanggung Jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a) Hasil kerja
- b) Mengambil keputusan

5) Dimensi Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan.

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah suatu penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis harus menyatakan hubungan apa yang dicari atau apa yang ingin dipelajari. (Sugiyono, 2016: 231).



Dalam penelitian ini, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Ada Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.  
Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.

Ho : Tidak Ada Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.  
Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.

#### 2.4. Kerangka Berpikir

Pengujian pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan data empiris telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti yang telah dilakukan oleh Sugiarti (2018), Sonjaya et.al (2019), Suyuti & Siraj (2019) bahwa kedisiplinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, diduga kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Berpikir

Sumber : Olahan Penulis 2022

#### 2.6 Penelitian Terdahulu

Di bawah ini adalah beberapa hasil penelitian terdahulu sebagai referensi atau acuan teori, variabel-variabel yang diangkat, serta model dan alat analisis yang digunakan. Selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1  
 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel Penelitian		Alat Analisis	Temuan Penelitian
		Independen	Dependen		
1.	Sugiarti (2018)	Kedisiplinan	Kinerja	Kolerasi	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Arda (2017)	Kepuasan kerja dan disiplin kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linear berganda	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh positif terhadap
3.	Rosdayanti & Suwanto (2020)	Kompetensi, motivasi, budaya perusahaan	Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan.
4.	Sonjaya et al., (2019)		Kinerja	Regresi linear berganda	Kedisiplinan, pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja, namun

					kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja
5.	Susanto (2019)	Tekad kerja, kesenangan kerja, dan aturan kerja	Tugas anggota	Regresi linier berganda	Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Suyuti & Siraj (2019)	Kompetensi Kedisiplinan, Motivasi, Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	analisis regresi linier berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Muis dan Amrison (2021)	Tekad kerja, kesenangan kerja, dan aturan kerja	Pekerjaan anggota	Regresi berganda	Secara parsial variable motivasi kerja, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variable bebas

					yaitu motivasi kerja, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	---

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi jalan diponegoro Km. 3 Desa Sifalate Tabaloho Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.

#### **3.2. Jenis Penelitian**

Menurut Arikunto (2017:234) mengatakan bahwa: "penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan".

Menentukan jenis penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian, tujuannya adalah agar arah kajian yang hendak dilakukann oleh peneliti tidak mengambang, sehingga data yang hendak di sajikan dapat mudah dipahami. Untuk itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Dimana penulis akan menganalisa serta menarik kesimpulan penelitian secara deskriptif.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian adalah di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dengan jumlah 35 orang.

Kemudian Sugiyono (2016) mengemukakan, "Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Bila

populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana tenaga kerja dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian ini berjumlah 35 orang.

#### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data guna mendukung tercapainya tujuan penelitian dimulai dari pengumpulan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode berikut:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan terhadap kepala PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara langsung terhadap pelaksanaan tugas karyawan.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau daftar pertanyaan secara terstruktur kepada responden penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan data-data sekunder yang diperoleh dari tempat penelitian, yaitu data Pencapaian Kinerja PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli Januari – Mei 2022.

#### **3.5 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dokumentasi dan kuesioner atau daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan/pernyataan yang berhubungan dengan variabel-variabel yang

diteliti, yaitu: kedisiplinan dan kinerja Karyawan. Setiap pertanyaan/ pernyataan diberikan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan. Masing-masing alternatif tingkat kesetujuan tersebut diberikan berdasarkan skala likert dengan skor/bobot berkisar antara satu sampai empat. Alternatif tingkat kesetujuan dapat dilihat pada Tabel 3.1

Table 3.1  
Skor Jawaban Kuesioner

Pilihan jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2016)

Berdasarkan Tabel 3.1 di atas, maka dilakukan perhitungan statistic dengan bobot nilai dari setiap item-item pernyataan yang diajukan. Untuk mengetahui kinerja pegawai baik atau tidak baik digunakan rata-rata skor yang dibagi menjadi lima klasifikasi skala 1 yang terendah sampai skala 5 yang tertinggi dengan jarak interval menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jarak Interval (NJI)} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah skala}}$$

Dimana :

Nilai minimum = 1, Nilai maksimum = 5, dan Jumlah skala = 5

Maka :

$$\text{Nilai Jarak Interval (NJI)} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Berikut hasil kategori skala :

Table 3.2  
Kategori penilaian responden

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Tidak baik
1,81 -2,60	Kurang baik
2,61 – 3,40	Cukup baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Data diolah (2022)

Sebuah instrumen dinyatakan baik apabila mampu mengukur apa yang diinginkan agar dapat menjadi sumber data yang baik, maka angket yang digunakan perlu diuji apakah layak atau tidak digunakan dalam mengumpulkan informasi bagi penelitian ini. Untuk itu perlu dilakukan uji coba instrumen yaitu sebagai berikut:

### 3.5.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2017) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kesahihan suatu tes. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud. Uji validitas instrumen digunakan rumus *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:



$r_{xy}$	= koefesien korelasi antara butir soal dan total soal
$\sum X$	= jumlah butir soal
$\sum Y$	= jumlah total soal
$\sum XY$	= nilai hasil kali jumlah butir soal dengan total soal
$\sum X^2$	= jumlah kuadrat skor butir soal
$\sum Y^2$	= jumlah kuadrat skor total soal
$N$	= jumlah responden atau banyaknya sampel

Dengan ketentuan:

1. jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka angket dinyatakan valid
2. jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka angket dinyatakan tidak valid

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) uji reliabilitas adalah serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran itu dilakukan secara berulang. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengetahui reliabilitas seluruh tes digunakan rumus

*Sperman Brown* dalam Suharsimi Arikunto (2007.156), sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}}{(1 + r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}})}$$

Dimana :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$r_{\frac{1}{2}\frac{1}{2}}$  =  $r_{xy}$  yang disebut sebagai indeks kolerasi antara dua belahan instrumen.

## 3.6 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kehandalan korelasi antara  $r_{xy}$ , yang diperoleh maka digunakan statistika t, yang disajikan sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}} \quad \text{dengan } dk = n-2.$$

Jika  $r_{tabel} >$  dari  $t_{hitung}$ , maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika  $r_{tabel} >$  dari  $t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data :

- a. Metode Deduktif yaitu penarikan kesimpulan dari fenomena- fenomena yang umum ke fenomena yang bersifat khusus.
- b. Metode Deskriptif yaitu memaparkan, menghubungkan, menemukan korelasi antara fenomena dalam menarik kesimpulan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2017: 309) "penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan."

**BAB IV**  
**ANALISA DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Karakteristik Responden Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan di lingkungan PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli dengan jumlah 35 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	7	35	20%
Perempuan	28	35	80%

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 35 responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan yaitu 28 orang (80%) dan laki-laki sebanyak 7 orang (20%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini dikarenakan karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli merupakan lulusan SMA/SMK dan S1 yang didominasi oleh perempuan. Kemudian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30 tahun	17	35	48,57%
31-40 tahun	14	35	40%
41-50 tahun	4	35	11,43%

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling banyak yakni antara 20-30 tahun dengan jumlah 17 orang (49,57%), usia 31-40 tahun berjumlah 14 orang (40%), dan usia 41-50 tahun berjumlah 4 orang (11,43%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-30 tahun. Hal ini dikarenakan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli membutuhkan karyawan yang memiliki semangat yang tinggi sehingga yang menjadi pegawai di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli ini masih berusia muda. Kemudian karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	28	35	80%
S1	7	35	20%

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak lulusan D3 dengan jumlah 28 orang (80%), dan lulusan S1 berjumlah 7 orang (20%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan

SMA/SMK. Kemudian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Jumlah Responden	Persentase (%)
0-1 tahun	11	35	31,43%
2-5 tahun	11	35	31,43%
6-10 tahun	8	35	22,86%
11-15 tahun	4	35	11,43%
16-20 tahun	1	35	2,86%

Sumber: Data Sekunder Diolah (2022)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak yakni masa kerja antara 0-1 tahun dan 2-5 tahun dengan jumlah yang sama yaitu 11 orang (31,43%), masa kerja 6-10 tahun berjumlah 8 orang (22,86), masa kerja 11-15 tahun berjumlah 4 orang (11,43%), dan masa kerja 16-20 tahun berjumlah 1 orang (2,86%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian memiliki masa kerja 2-5 tahun. Hal ini dikarenakan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli terus memantau kapasitas dan kemampuan karyawan, sehingga masa kerjanya masih banyak di bawah 5 tahun.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum data dalam penelitian ini diolah lebih lanjut, akan diuraikan terlebih dahulu penilaian karyawan terhadap variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penjabaran data dilakukan dengan memberikan skor kepada data mentah yang diperoleh melalui kuisioner.

Dengan skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti.

#### a. Variabel Kedisiplinan (X1)

Variabel kedisiplinan diukur dengan 18 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator: 1) Presensi; 2) Jam kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; 5) Bekerja sesuai dengan prosedur; 6) Siap menerima sanksi; 7) Berpakaian rapi; 8) Kesopanan, dan; 9) Tata krama, dimana setiap pernyataan diukur dengan skala 1 – 5. Berikut ini persentase skor masing-masing item pernyataan dari setiap indikator:

Tabel 4.5  
Persentase Skor Variabel Kedisiplinan

No Item	Pilihan Jawaban										Jlh Resp	Jlh Skor	Rata-rata jawaban Resp	Ket
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	9	25,71	14	40,00	6	17,14	4	11,43	2	5,71	35	129	3,69	Baik
2	5	14,29	21	60,00	9	25,71	0	0,00	0	0,00	35	136	3,89	Baik
3	4	11,43	14	40,00	12	34,29	3	8,57	2	5,71	35	120	3,43	Baik
4	3	8,57	24	68,57	8	22,86	0	0,00	0	0,00	35	135	3,86	Baik
5	7	20,00	23	65,71	3	8,57	2	5,71	0	0,00	35	140	4	Baik
6	7	20,00	20	57,14	8	22,86	0	0,00	0	0,00	35	139	3,97	Baik
7	7	20,00	20	57,14	7	20,00	0	0,00	1	2,86	35	137	3,91	Baik
8	7	20,00	21	60,00	7	20,00	0	0,00	0	0,00	35	140	4	Baik
9	9	25,71	17	48,57	7	20,00	2	5,71	0	0,00	35	138	3,94	Baik
10	4	11,43	22	62,86	8	22,86	0	0,00	1	2,86	35	133	3,8	Baik
11	12	34,29	17	48,57	3	8,57	3	8,57	0	0,00	35	143	4,09	Baik
12	7	20,00	24	68,57	3	8,57	0	0,00	1	2,86	35	141	4,03	Baik
13	9	25,71	22	62,86	4	11,43	0	0,00	0	0,00	35	145	4,14	Baik
14	7	20,00	24	68,57	3	8,57	0	0,00	1	2,86	35	141	4,03	Baik
15	6	17,14	24	68,57	3	8,57	1	2,86	1	2,86	35	138	3,94	Baik
16	8	22,86	21	60,00	4	11,43	0	0,00	2	5,71	35	138	3,94	Baik
17	10	28,57	19	54,29	5	14,29	0	0,00	1	2,86	35	142	4,06	Baik

18	9	25,71	12	34,29	6	17,14	7	20,00	1	2,86	35	127	3,63	Baik
Rata-rata variabel													3,91	Baik

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 4.5 dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang indikator presensi dengan pernyataan “Saya tidak pernah absen dalam bekerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 9 responden (25,71%) yang menjawab sangat setuju, 14 responden (40%) menjawab setuju, 6 responden (17,14%) menjawab kurang setuju, 4 responden (11,43%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (5,71%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,69 dengan kategori baik. Dengan demikian jumlah responden yang tidak pernah absen sebanyak 23 orang sedangkan jumlah responden yang pernah absen dalam bekerja sebanyak 12 orang.
- 2) Jawaban responden tentang indikator presensi dengan pernyataan “Saya tidak pernah izin dalam bekerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 5 responden (14,29%) menjawab sangat setuju, 21 responden (60%) menjawab setuju, 9 responden (25,71%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden tidak pernah izin dalam bekerja dan dinilai sudah baik.
- 3) Jawaban responden tentang indikator jam kerja dengan pernyataan “Saya tidak pernah membuka media sosial saat jam kerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 4 responden (11,43%) menjawab sangat setuju, 14

responden (40%) menjawab setuju, 12 responden (34,29%) menjawab kurang setuju, 3 responden (8,57%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (5,71%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,43 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden tidak membuka media sosial saat jam kerja dan dinilai baik.

- 4) Jawaban responden tentang indikator jam kerja dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 3 responden (8,57%) menjawab sangat setuju, 24 responden (68,57%) menjawab setuju, 8 responden (22,68%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,86 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja dan dinilai sudah baik.
- 5) Jawaban responden tentang indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Saya datang tepat waktu pada saat jam masuk kantor” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 responden (20%) menjawab sangat setuju, 23 responden (65,71%) menjawab setuju, 3 responden (8,57%) menjawab kurang setuju, 2 responden (5,71%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,0 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden datang tepat waktu pada saat jam masuk kantor dan dinilai sudah baik.



- 6) Jawaban responden tentang indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Saya pulang tepat waktu pada saat jam pulang kantor” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 responden (20%) menjawab sangat setuju, 20 responden (57,14%) menjawab setuju, 8 responden (22,86%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,97 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden pulang tepat waktu pada saat jam pulang kantor dan dinilai sudah baik.
- 7) Jawaban responden tentang indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan pernyataan “Saya menyelesaikan tugas tepat pada waktunya” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 responden (20%) menjawab sangat setuju, 20 responden (57,14%) menjawab setuju, 7 responden (20%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,91 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan dinilai sudah baik.
- 8) Jawaban responden tentang indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan pernyataan “Saya tidak pernah menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang diberikan” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 responden (20%) menjawab sangat setuju, 21 responden (60%) menjawab setuju, 7 responden (20%) menjawab kurang setuju, 0 responden

menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,0 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden tidak menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan dinilai sudah baik.

- 9) Jawaban responden tentang indikator bekerja sesuai dengan prosedur dengan pernyataan “Saya setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan” diperoleh dari 35 responden terdapat 9 responden (25,71%) menjawab sangat setuju, 17 responden (48,57%) menjawab setuju, 7 responden (20%) menjawab kurang setuju, 2 responden (5,71%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan dan dinilai sudah baik.
- 10) Jawaban responden tentang indikator bekerja sesuai dengan prosedur dengan pernyataan “Saya melayani masyarakat dengan baik” diperoleh dari 35 responden terdapat 4 responden (11,43%) menjawab sangat setuju, 22 responden (62,86%) menjawab setuju, 8 responden (22,86%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,97 dengan kategori Baik. Dengan demikian sebagian besar responden melayani masyarakat dengan baik dan dinilai sudah baik.

- 11) Jawaban responden tentang indikator siap menerima sanksi dengan pernyataan “Jika melakukan pelanggaran berat saya bersedia dikeluarkan dari kedinasan” diperoleh dari 35 responden terdapat 12 responden (34,29%) menjawab sangat setuju, 17 responden (48,57%) menjawab setuju, 3 responden (8,57%) menjawab kurang setuju, 3 responden (8,57%) menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,09 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden menyetujui jika melakukan pelanggaran berat maka bersedia dikeluarkan dari kedinasan dan dinilai sudah baik.
- 12) Jawaban responden tentang indikator siap menerima sanksi dengan pernyataan “Jika melakukan kesalahan dalam tugas saya bersedia menerima sanksi” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 responden (20%) menjawab sangat setuju, 24 responden (68,57%) menjawab setuju, 3 responden (8,57%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,03 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden menyetujui jika melakukan kesalahan dalam tugas maka bersedia menerima sanksi dan dinilai sudah baik.
- 13) Jawaban responden tentang indikator berpakaian rapi dengan pernyataan “Saya taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dan rapi” diperoleh dari 35 responden terdapat 9 responden

(25,71%) menjawab sangat setuju, 22 responden (62,86%) menjawab setuju, 4 responden (11,43%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,14 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan serta rapi dan dinilai sudah baik.

14) Jawaban responden tentang indikator berpakaian rapi dengan pernyataan “Saya tidak pernah memakai sandal jepit saat jam kerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 responden (20%) menjawab sangat setuju, 24 responden (68,57%) menjawab setuju, 3 responden (8,57%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,03 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden tidak memakai sandal jepit saat jam kerja dan dinilai sudah baik.

15) Jawaban responden tentang indikator kesopanan dengan pernyataan “Saya sangat menjaga sopan santun dalam bekerja maupun bergaul” diperoleh dari 35 responden terdapat 6 responden (17,14%) menjawab sangat setuju, 24 responden (68,57%) menjawab setuju, 3 responden (8,57%) menjawab kurang setuju, 1 responden (2,86%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dengan kategori baik. Dengan

demikian sebagian besar responden menjaga sopan santun dalam bekerja maupun bergaul dan dinilai sudah baik.

- 16) Jawaban responden tentang indikator kesopanan dengan pernyataan “Saya tidak membeda-bedakan perlakuan saya baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan” diperoleh dari 35 responden terdapat 8 responden (22,86%) menjawab sangat setuju, 21 responden (60%) menjawab setuju, 6 responden (17,14%) menjawab kurang setuju, 10 responden (28,57%) menjawab tidak setuju, dan 2 responden (5,71%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden tidak membeda-bedakan perlakuannya, baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan dan dinilai sudah baik.
- 17) Jawaban responden tentang indikator tata krama dengan pernyataan “Saya sangat menjaga tata krama dalam bekerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 10 responden (28,57%) yang menjawab sangat setuju, 19 responden (54,29%) menjawab setuju, 5 responden (14,29%) menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,06 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden sangat menjaga tata krama dalam bekerja dan dinilai sudah baik.
- 18) Jawaban responden tentang indikator tata krama dengan pernyataan “Saya bertindak sesuai dengan norma yang berlaku” diperoleh dari 35 responden

terdapat 9 responden (25,71%) menjawab sangat setuju, 12 responden (34,29%) menjawab setuju, 6 responden (17,14%) menjawab kurang setuju, 7 responden (20%) menjawab tidak setuju, dan 1 responden (2,86%) menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,63 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden bertindak sesuai dengan norma yang berlaku dan dinilai sudah baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata kedisiplinan responden dalam penelitian ini memperoleh nilai sebesar 3,91 dan tergolong sudah baik. Untuk nilai rata-rata jawaban responden paling rendah adalah sebesar 3,43 pada indikator jam kerja dengan pernyataan "Saya tidak pernah membuka media sosial saat jam kerja". Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi adalah sebesar 4,14 pada indikator berpakaian rapi dengan pernyataan "Saya taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dan rapi".

#### **b. Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel kinerja pegawai dalam hal ini diukur dengan 20 item pernyataan. Pernyataan yang dipergunakan berhubungan dengan indikator: 1) Target; 2) Standar waktu; 3) Kerapihan; 4) Ketelitian; 5) Jalinan kerjasama; 6) kekompakan; 7) menyelesaikan pekerjaan; 8) Mengambil keputusan; 9) Kemampuan memecahkan masalah, dan; 10) Memanfaatkan peluang, dimana setiap pernyataan diukur dengan skala 1 – 5. Dari hasil penelitian dapat dilihat jawaban responden atas pernyataan tersebut seperti pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.6  
Persentase Skor Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Pilihan Jawaban										Jlh Resp	Jlh Skor	Rata-rata jwbn Resp	Ket
	SS		S		KS		TS		STS					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	10	28,57	17	48,57	5	14,29	2	5,71	1	2,86	35	138	3,94	Baik
2	9	25,71	23	65,71	2	5,71	0	0,00	1	2,86	35	144	4,11	Baik
3	12	34,29	18	51,43	3	8,57	0	0,00	2	5,71	35	143	4,09	Baik
4	6	17,14	23	65,71	6	17,14	0	0,00	0	0,00	35	140	4	Baik
5	12	34,29	20	57,14	2	5,71	1	2,86	0	0,00	35	148	4,23	Sangat Baik
6	8	22,86	21	60,00	5	14,29	1	2,86	0	0,00	35	141	4,03	Baik
7	8	22,86	23	65,71	3	8,57	1	2,86	0	0,00	35	143	4,09	Baik
8	5	14,29	25	71,43	4	11,43	0	0,00	1	2,86	35	138	3,94	Baik
9	7	20,00	24	68,57	3	8,57	1	2,86	0	0,00	35	142	4,06	Baik
10	7	20,00	25	71,43	2	5,71	0	0,00	1	2,86	35	142	4,06	Baik
11	9	25,71	26	74,29	0	0,00	0	0,00	0	0,00	35	149	4,26	Sangat Baik
12	6	17,14	26	74,29	3	8,57	0	0,00	0	0,00	35	143	4,09	Baik
13	4	11,43	28	80,00	1	2,86	1	2,86	0	0,00	35	142	4,06	Baik
14	3	8,57	28	80,00	3	8,57	0	0,00	1	2,86	35	137	3,91	Baik
15	6	17,14	24	68,57	3	8,57	1	2,86	1	2,86	35	138	3,94	Baik
16	5	14,29	27	77,14	2	5,71	0	0,00	1	2,86	35	140	4	Baik
17	8	22,86	23	65,71	1	2,86	1	2,86	2	5,71	35	139	3,97	Baik
18	7	20,00	20	57,14	4	11,43	3	8,57	1	2,86	35	134	3,83	Baik
19	6	17,14	21	60,00	5	14,29	2	5,71	1	2,86	35	134	3,83	Baik
20	7	20,00	21	60,00	2	5,71	3	8,57	2	5,71	35	133	3,8	Baik
Rata-rata variabel													4,01	Baik

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Jawaban responden tentang indikator target dengan pernyataan "Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan mencapai target" diperoleh dari 35 responden terdapat 10 (28,57%) responden menjawab sangat setuju, 17 (48,57%) responden menjawab setuju, 5 (14,29%) responden menjawab kurang setuju, 2 (5,71%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata

jawaban responden sebesar 3,94 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden menyetujui bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan mencapai target dan tergolong sudah baik.

- 2) Jawaban responden tentang indikator target dengan pernyataan "Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan melebihi target" diperoleh dari 35 responden terdapat 9 (25,71%) responden menjawab sangat setuju, 23 (65,71%) responden menjawab setuju, 2 (5,71%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,11 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat bahwa jumlah pekerjaan yang dihasilkan melebihi target dan dinilai sudah baik.
- 3) Jawaban responden tentang indikator standar waktu dengan pernyataan "Jumlah pekerjaan yang dibebankan mampu saya selesaikan dalam waktu yang ditentukan" diperoleh dari 35 responden terdapat 12 (34,29%) responden menjawab sangat setuju, 18 (51,43%) responden menjawab setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 2 (5,71%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,09 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat bahwa jumlah pekerjaan yang dibebankan mampu diselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan dinilai sudah baik.



- 4) Jawaban responden tentang indikator standar waktu dengan pernyataan “Jumlah pekerjaan yang dibebankan mampu saya selesaikan sebelum waktu yang ditentukan” diperoleh dari 35 responden terdapat 6 (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 23 (65,71%) responden menjawab setuju, 6 (17,14%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,0 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat bahwa jumlah pekerjaan yang dibebankan mampu diselesaikan sebelum waktu yang ditentukan dan dinilai sudah baik.
- 5) Jawaban responden tentang indikator kerapihan dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapi” diperoleh dari 35 responden terdapat 12 (34,29%) responden menjawab sangat setuju, 20 (57,14%) responden menjawab setuju, 1 (2,86%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,23 dengan kategori sangat baik. Dengan demikian sebagian besar responden mengerjakan pekerjaan dengan rapi dan dinilai sangat baik.
- 6) Jawaban responden tentang indikator kerapihan dengan pernyataan “Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi standar mutu yang ditetapkan” diperoleh dari 35 responden terdapat 8 (22,86%) responden menjawab sangat setuju, 21 (60%) responden menjawab setuju, 5 (14,29%) responden menjawab kurang setuju, 1 (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 0

responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,03 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden setuju bahwa hasil pekerjaannya sudah memenuhi standar mutu yang ditetapkan dan dinilai sudah baik.

- 7) Jawaban responden tentang indikator ketelitian dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti” diperoleh dari 35 responden terdapat 8 (22,86%) responden menjawab sangat setuju, 23 (65,71%) responden menjawab setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kurang setuju, 1 (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,09 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan dinilai sudah baik.
- 8) Jawaban responden tentang indikator ketelitian dengan pernyataan “Saya mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai harapan” diperoleh dari 35 responden terdapat 5 (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 25 (71,43%) responden menjawab setuju, 4 (11,43%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai harapan dan dinilai sudah baik.

- 9) Jawaban responden tentang indikator jalinan kerjasama dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan tim yang berbeda” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 (20%) responden menjawab sangat setuju, 24 (68,57%) responden menjawab setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kurang setuju, 1 (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,06 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mampu bekerja sama dengan tim yang berbeda dan dinilai sudah baik.
- 10) Jawaban responden tentang indikator jalinan kerjasama dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 (20%) responden menjawab sangat setuju, 25 (71,43%) responden menjawab setuju, 2 (5,71%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,68%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,06 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan dinilai sudah baik.
- 11) Jawaban responden tentang indikator kekompakan dengan pernyataan “Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam tim” diperoleh dari 35 responden terdapat 9 (25,71%) responden menjawab sangat setuju, 26 (74,29%) responden menjawab setuju, 0 responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab

sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,26 dengan kategori sangat baik. Dengan demikian sebagian besar responden selalu kompak dalam tim dan dinilai sangat baik.

- 12) Jawaban responden tentang indikator kekompakan dengan pernyataan "Saya dan pegawai lainnya selalu kompak dalam menjalankan tugas masing-masing" diperoleh dari 35 responden terdapat 6 (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 26 (74,29%) responden menjawab setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,09 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden selalu kompak dalam menjalankan tugas masing-masing dan dinilai sudah baik.
- 13) Jawaban responden tentang indikator menyelesaikan pekerjaan dengan pernyataan "Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan" diperoleh dari 35 responden terdapat 4 (11,43%) responden menjawab sangat setuju, 28 (80%) responden menjawab setuju, 1 (2,86%) responden menjawab kurang setuju, 1 (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 0 responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,06 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dinilai sudah baik.

- 14) Jawaban responden tentang indikator menyelesaikan pekerjaan dengan pernyataan “Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan baik kepada atasan maupun rekan kerja” diperoleh dari 35 responden terdapat 3 (8,57%) responden menjawab sangat setuju, 28 (80%) responden menjawab setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,91 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan baik kepada atasan maupun rekan kerja dan dinilai sudah baik.
- 15) Jawaban responden tentang indikator mengambil keputusan dengan pernyataan “Jika ada masalah, saya mengambil keputusan secara bijak” diperoleh dari 35 responden terdapat 6 (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 24 (68,57%) responden menjawab setuju, 3 (8,57%) responden menjawab kurang setuju, 1 (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,94 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat jika ada masalah selalu mengambil keputusan secara bijak dan dinilai sudah baik.
- 16) Jawaban responden tentang indikator mengambil keputusan dengan pernyataan “Setiap membuat keputusan harus dimusyawarahkan terlebih dahulu” diperoleh dari 35 responden terdapat 5 (14,29%) responden menjawab sangat setuju, 27 (77,14%) responden menjawab setuju, 2

4  
(5,71%) responden menjawab kurang setuju, 0 responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,0 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden berpendapat dalam setiap membuat keputusan selalu dimusyawarahkan terlebih dahulu dan dinilai sudah baik.

17) Jawaban responden tentang indikator kemampuan memecahkan masalah dengan pernyataan "Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan" diperoleh dari 35 responden terdapat 8 (22,86%) responden menjawab sangat setuju, 23 (65,71%) responden menjawab setuju, 1 (2,86%) responden menjawab kurang setuju, 1 (2,86%) responden menjawab tidak setuju, dan 2 (5,71%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,97 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan dan dinilai sudah baik.

18) Jawaban responden tentang indikator kemampuan memecahkan masalah dengan pernyataan "Saya mampu memecahkan masalah dalam tim" diperoleh dari 35 responden terdapat 7 (20%) responden menjawab sangat setuju, 20 (57,14%) responden menjawab setuju, 4 (11,43%) responden menjawab kurang setuju, 3 (8,57%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,83 dengan kategori baik. Dengan

demikian sebagian besar responden mampu memecahkan masalah dalam tim dan dinilai sudah baik.

19) Jawaban responden tentang indikator memanfaatkan peluang dengan pernyataan “Saya memanfaatkan waktu untuk mengerjakan hal-hal yang bermanfaat” diperoleh dari 35 responden terdapat 6 (17,14%) responden menjawab sangat setuju, 21 (60%) responden menjawab setuju, 5 (14,29%) responden menjawab kurang setuju, 2 (5,71%) responden menjawab tidak setuju, dan 1 (2,86%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,83 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden memanfaatkan waktu untuk mengerjakan hal-hal yang bermanfaat dan dinilai sudah baik.

20) Jawaban responden tentang indikator memanfaatkan peluang dengan pernyataan “Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya yang diberikan” diperoleh dari 35 responden terdapat 7 (20%) responden menjawab sangat setuju, 21 (60%) responden menjawab setuju, 2 (5,71%) responden menjawab kurang setuju, 3 (8,57%) responden menjawab tidak setuju, dan 2 (5,71%) responden menjawab sangat tidak setuju. Sedangkan untuk nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,8 dengan kategori baik. Dengan demikian sebagian besar responden memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan dan dinilai sudah baik.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa rata-rata kinerja pegawai responden dalam penelitian ini memperoleh nilai sebesar 4,01 dan tergolong baik. Untuk

nilai rata-rata jawaban responden paling rendah adalah sebesar 3,8 pada indikator memanfaatkan peluang dengan pernyataan “Saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya yang diberikan”. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling tinggi adalah sebesar 4,26 pada indikator kekompakan dengan pernyataan “Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam tim”.

#### 4. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1) Variabel Kedisiplinan

Hasil uji coba validitas dan reliabilitas kuesioner kedisiplinan dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7  
Rangkuman Hasil Uji Coba Kuesioner Kedisiplinan

No Item	Validitas			Reliabilitas		
	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	r <sub>11</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0,413	0,30	Valid	0,934	0,6	Reliabel
2	0,475	0,30	Valid			
3	0,778	0,30	Valid			
4	0,613	0,30	Valid			
5	0,379	0,30	Valid			
6	0,545	0,30	Valid			
7	0,862	0,30	Valid			
8	0,621	0,30	Valid			
9	0,778	0,30	Valid			
10	0,491	0,30	Valid			
11	0,607	0,30	Valid			
12	0,682	0,30	Valid			
13	0,513	0,30	Valid			
14	0,485	0,30	Valid			
15	0,862	0,30	Valid			
16	0,825	0,30	Valid			
17	0,778	0,30	Valid			
18	0,778	0,30	Valid			

Sumber: Data Diolah (2022)



Tabel 3.3 menunjukkan hasil uji validitas kuesioner kedisiplinan diperoleh dari 18 butir pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas kuesioner kedisiplinan diperoleh sebesar  $0,934 > 0,6$ , artinya kuesioner kedisiplinan dinyatakan reliabel.

## 2) Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji coba validitas dan reliabilitas kuesioner kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8  
Rangkuman Hasil Uji Coba Kuesioner Kinerja Karyawan

No Item	Validitas			Reliabilitas		
	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	$r_{11}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,495	0,30	Valid	0,920	0,6	Reliabel
2	0,777	0,30	Valid			
3	0,531	0,30	Valid			
4	0,500	0,30	Valid			
5	0,746	0,30	Valid			
6	0,575	0,30	Valid			
7	0,595	0,30	Valid			
8	0,706	0,30	Valid			
9	0,406	0,30	Valid			
10	0,615	0,30	Valid			
11	0,589	0,30	Valid			
12	0,396	0,30	Valid			
13	0,817	0,30	Valid			
14	0,531	0,30	Valid			
15	0,615	0,30	Valid			
16	0,668	0,30	Valid			
17	0,400	0,30	Valid			
18	0,495	0,30	Valid			
19	0,500	0,30	Valid			
20	0,706	0,30	Valid			

Sumber: Data Diolah (2022)

Tabel 4.8 menunjukkan hasil uji validitas kuesioner kinerja pegawai diperoleh dari 20 butir pernyataan kuesioner semuanya dinyatakan valid.

Sedangkan hasil uji reliabilitas kuesioner kinerja pegawai diperoleh sebesar 0,920 > 0,6, artinya kuesioner kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

#### 5. Hasil Uji Hipotesis

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{1,692 \cdot \sqrt{35-2}}{\sqrt{1-(1,692)^2}}$$

$$t = \frac{1,692 \cdot \sqrt{33}}{\sqrt{1-0,594}}$$

$$t = \frac{1,692 \cdot 5,744}{\sqrt{1-2,862}}$$

$$t = \frac{1,692 \cdot 5,744}{\sqrt{1,862}}$$

$$t = \frac{9,718}{1,364}$$

$$t = 7,124$$

$$Dk = n - 2 \quad (26 - 2 = 24)$$

Dari perhitungan di atas  $t_{hitung} = 7,124$  dan  $t_{tabel} = 1,692$ . Sedangkan kriteria uji t adalah : Ha diterima jika  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  untuk harga-harga hitung lainnya Ha di tolak. Berdasarkan kriteria tersebut di atas ternyata harga  $t_{hitung} >$   $t_{tabel}$  dalam arti hipotesis Ha diterima dan hipotesis tandingan Ho di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa : kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memicu tingkat kedisiplinan pegawai, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah organisasi, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Deskripsi Variabel kedisiplinan untuk keseluruhan rata-rata jawaban responden tergolong sudah baik. Dari 18 pernyataan indikator semuanya dinyatakan baik, seperti sebagian besar responden tidak pernah absen dalam bekerja, responden tidak pernah izin dalam bekerja, tidak membuka media sosial saat jam kerja, mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja, datang tepat waktu pada saat jam masuk kantor, pulang tepat waktu pada saat jam pulang kantor, mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, tidak pernah menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang diberikan, setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan, melayani masyarakat dengan baik, menyetujui jika melakukan pelanggaran berat maka bersedia dikeluarkan dari kedinasan, menyetujui jika melakukan kesalahan dalam tugas maka bersedia menerima sanksi, taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan serta rapi, tidak pernah memakai sandal jepit saat jam kerja,

menjaga sopan santun dalam bekerja, tidak membeda-bedakan perlakuannya, baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan, sangat menjaga tata krama dalam bekerja, serta bertindak sesuai dengan norma yang berlaku. Dengan demikian sebagian besar responden sudah menjalankan kedisiplinan sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi tempatnya bekerja.

<sup>1</sup> Seperti yang dikemukakan oleh Haerani dan Mulyani (2020) bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Senada dengan yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh kajian Wilandari (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk berprestasi hasil yang optimal. Tindakan yang tidak disiplin (*Indisciplinary*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin juga dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang tentang peraturan agar ada kepatuhan dan agar dapat berjalan secara tipis dan tertib di organisasi. Peraturan perusahaan yang dibuat tentunya bertujuan agar dapat ditaati karyawan baik dari kepatuhan karyawan

dalam menjaga waktu kerja, kepatuhan dalam mematuhi dengan segala peraturan di perusahaan, kepatuhan terhadap perilaku karyawan dalam menjalankannya tugas dan kewajiban, kepatuhan karyawan dalam menegakkan norma hukum dan peraturan lainnya.

Kemudian didukung oleh pendapat Arda (2017) bahwa disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi.

Lebih lanjut hasil penelitian ini juga didukung oleh pendapat Ni'mah, et.al (2017), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Pada dasarnya, setiap instansi atau organisasi menginginkan tingkat kedisiplinan karyawan yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi harus selalu dijaga, bahkan harus ditingkatkan agar lebih baik. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya semangat kerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai

disiplin yang baik. Dengan disiplin kerja yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain hasil, teknik analisis data yang digunakan juga sama yaitu regresi linier berganda. Kemudian persamaan regresi juga menunjukkan kesamaan yaitu jika disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti (2018) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu regresi linier berganda. Hasil persamaan regresi juga sama yaitu jika kedisiplinan mengalami kenaikan maka kinerja juga akan mengalami kenaikan. Serta penelitian didukung oleh penelitian Haerani dan Mulyani (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini memiliki jumlah yang sama yaitu 35 orang.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan adalah Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli. Dengan demikian semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula;

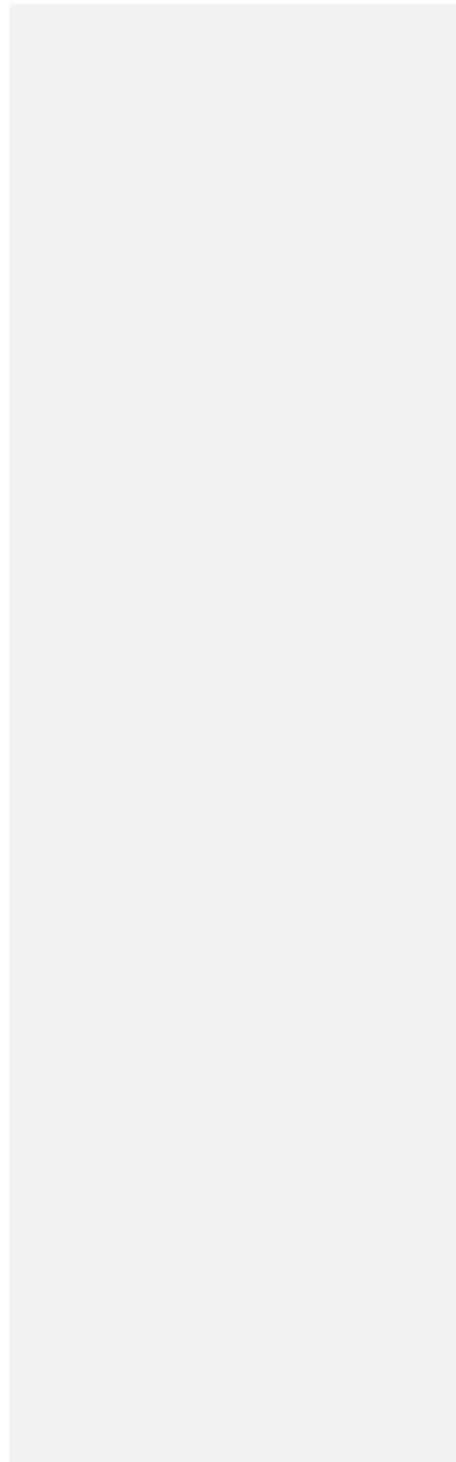
### B. Saran

Berdasarkan hasil Penelitian ini maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari indikator kedisiplinan yang paling rendah adalah jam kerja yaitu pegawai seringkali membuka media sosial saat jam kerja. Untuk itu, diperlukan pengawasan kepala puskesmas yang ketat tapi bukan berarti mengekang kreatifitas dan inovasi pegawai. Pengawasan ini dapat dilakukan dengan memberikan peraturan yang tegas dan jelas secara tertulis dan jika dilanggar akan dikenakan sanksi. Jika perlu memasang CCTV agar pegawai lebih kondusif dalam bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat memperdalam penelitian dengan mencari faktor-faktor lain berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kompetensi, kepemimpinan, pelatihan, lingkungan kerja dan menambah jumlah responden penelitian sehingga akan dapat lebih diketahui variabel yang paling memberikan kontribusi positif bagi instansi.

Commented [u1]: Sudah diperbaiki

# **LAMPIRAN**





## ANGKET PENELITIAN

Kepada Bapak/Ibu/Sdr Responden yang terhormat,

Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi Uversitas Nias saya melakukan penelitian tentang "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja di PT. Narindo Solusi Komunikasi Kota Gunungsitoli". Mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini.

Saya berharap Bapak/Ibu/Sdr menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Sdr rasakan, lakukan dan alami di tempat kerja. Bapak/Ibu/Sdr diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data.

Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya. Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Sdr.

**Hormat Saya,**

**Defirman Ndraha  
NPM. 2318077**

2

## I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Umur :        Tahun

3. Jenis Kelamin :     Laki-laki

Perempuan

4. Pendidikan Ditamatkan :     SLTA

Diploma 3

Strata I

Lainnya

5. Lama Bekerja         :        Tahun/bulan

7. Jabatan/Pekerjaan    :

## II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon membaca dengan cermat daftar pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini terlebih dahulu sebelum menjawab.

2. Mohon memberi tanda (X atau  $\surd$ ) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling sesuai dan mohon mengisi dengan keadaan yang sebenarnya.

3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor:

a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

b. TS = Tidak Setuju (2)

c. KS = Kurang Setuju (3)

d. S = Setuju (4)

e. SS = Sangat Setuju (5)

### 1. .Kedisiplinan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
2	Saya tidak pernah izin dalam bekerja					
3	Saya tidak pernah membuka media sosial saat jam kerja					
4	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja					
5	Saya datang tepat waktu pada saat jam masuk kantor					
6	Saya pulang tepat waktu pada saat jam pulang kantor					
7	Saya menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
8	Saya tidak pernah menunda-nunda dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
9	Saya setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan					
10	Saya melayani masyarakat dengan baik					
11	Jika melakukan pelanggaran berat saya bersedia dikeluarkan dari kedinasan					
12	Jika melakukan kesalahan dalam tugas, saya bersedia menerima sanksi					
13	Saya taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan dan rapi					
14	Saya tidak pernah memakai sandal jepit saat jam kerja					
15	Saya sangat menjaga sopan santun dalam bekerja maupun bergaul					
16	Saya tidak membeda-bedakan perlakuan saya baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan					
17	Saya sangat menjaga tata krama dalam bekerja					
18	Saya bertindak sesuai dengan norma yang berlaku					

## 2. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan mencapai target					
2	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan melebihi target					
3	Jumlah pekerjaan yang dibebankan mampu saya selesaikan dalam waktu yang ditentukan					
4	Jumlah pekerjaan yang dibebankan mampu saya selesaikan dalam sebelum waktu yang ditentukan					
5	Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapih					
6	Hasil pekerjaan saya sudah memenuhi standar mutu yang ditetapkan					
7	Saya mengerjakan pekerjaan dengana teliti					
8	Saya mengerjakan pekerjaan dengana cepat dan tepat sesuai harapan					
9	Saya mampu bekerja sama dengan tim yang berbeda					
10	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja					
11	Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam tim					
12	Saya dan pegawai lainnya selalu kompak dalam menjalankan tugas masing-masing					
13	Saya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
14	Saya mampu mempertanggungjawabkan pekerjaan baik kepada atasan maupun rekan kerja					
15	Jika ada masalah, saya mengambil keputusan secara bijak					
16	Setiap membuat keputusan harus dimusyawarahkan terlebih dahulu					
17	Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan					
18	Saya mampu memecahkan masalah dalam tim					
19	Saya memanfaatkan waktu untuk mengerjakan hal-hal yang bermanfaat					
20	Saya memanfaatkan dengan baik sumber daya yang diberikan oleh instansi					

**TABULASI DATA PENELITIAN**

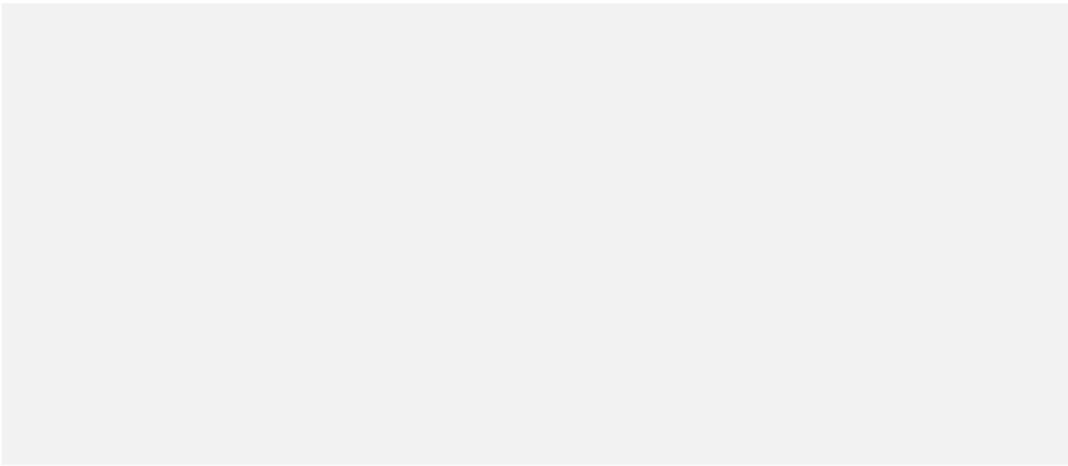
**1. Angket Kedisiplinan**

No Resp	Nomor Butir Pernyataan																		Jlh
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	5	3	5	3	3	4	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	76
2	3	4	3	5	3	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	75
3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	81
4	2	4	3	5	2	2	3	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	70
5	2	4	5	2	3	4	4	4	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	65
6	1	2	3	2	2	4	2	2	4	1	5	4	4	1	5	4	4	5	55
7	2	3	5	4	3	2	5	4	4	2	2	4	4	3	3	3	2	4	59
8	2	5	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	63
9	2	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	65
10	3	3	3	5	3	3	4	2	5	2	4	4	4	4	4	2	5	5	65
11	3	5	2	2	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	59
12	3	1	2	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	67
13	3	5	3	5	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	75
14	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	60
15	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	5	4	5	2	3	1	3	1	55
16	3	5	3	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	73
17	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	79
18	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	2	2	2	64
19	3	3	3	2	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	70
20	3	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5	4	71
21	2	5	1	2	2	1	1	4	5	1	3	5	3	1	3	4	3	3	49
22	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	75
23	1	3	1	4	3	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	46
24	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	74
25	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	45
26	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	80
27	4	3	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	67
28	4	4	3	4	4	2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
29	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	78
30	4	5	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	77
31	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	2	45
32	5	4	2	3	5	5	2	3	5	2	5	2	4	2	3	4	5	2	63

1. Kinerja Pegawai

No Resp	Nomor Butir Pernyataan																		Jlh		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20
1	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	80
2	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	90
3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	70
5	3	3	5	3	2	2	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	78
6	3	3	5	5	2	3	2	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	78
7	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	3	3	5	75
8	3	3	4	3	3	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	80
9	3	1	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	68
10	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	60
11	3	3	1	2	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	3	4	4	3	4	5	64
12	1	1	4	4	1	1	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	58
13	3	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	81
14	1	1	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	60
15	4	2	4	2	2	2	1	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	57
16	3	3	5	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	80
17	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	83
18	5	4	5	5	2	4	2	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	80

19	4	4	1	2	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	80
20	2	1	5	4	2	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	4	78
21	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	1	3	2	2	2	3	2	2	2	54
22	3	3	4	2	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	78
23	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	49
24	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	79
25	1	2	1	1	2	1	1	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	2	3	3	55
26	2	2	5	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	5	75
27	4	3	2	3	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	65
28	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	4	65
29	3	2	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	80
30	2	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	74
31	4	1	5	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	52
32	3	1	4	5	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	73

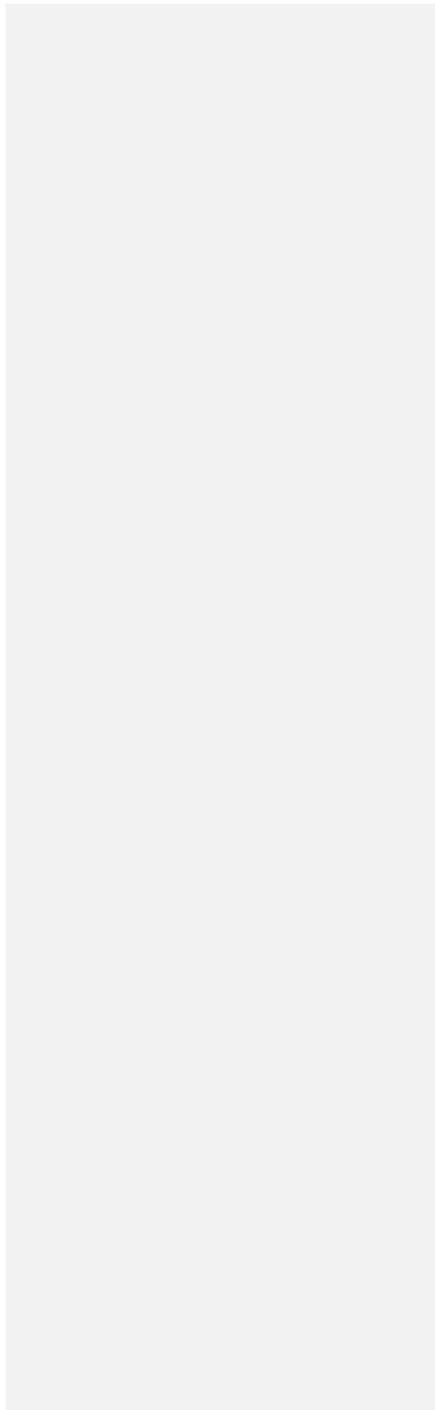


**RANGKUMAN DATA PENELITIAN**

No	X1	interval	Y	interval
1	76	4,2	80	4
2	75	4,2	90	4,5
3	81	4,5	97	4,85
4	70	3,9	70	3,5
5	65	3,6	78	3,9
6	55	3,1	78	3,9
7	59	3,3	75	3,75
8	63	3,5	80	4
9	65	3,6	68	3,4
10	65	3,6	60	3
11	59	3,3	64	3,2
2	67	3,7	58	2,9
13	75	4,2	81	4,05
14	60	3,3	60	3
15	55	3,1	57	2,85
16	73	4,1	80	4
17	79	4,4	83	4,15
18	64	3,6	80	4
19	70	3,9	80	4
20	71	3,9	78	3,9
21	49	2,7	54	2,7
22	75	4,2	78	3,9
23	46	2,6	49	2,45
24	74	4,1	79	3,95
25	45	2,5	55	2,75
26	80	4,4	75	3,75
27	67	3,7	65	3,25
28	78	4,3	65	3,25
29	78	4,3	80	4
30	77	4,3	74	3,7
31	45	2,5	52	2,6
32	63	3,5	73	3,65



**DOKUMENTASI**



# Pengaruh kedisiplinan karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli

## ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://ejournal.upnjatim.ac.id">ejournal.upnjatim.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://ejournal.stiepembnas.ac.id">ejournal.stiepembnas.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Joko Setiyono. "Disrupsi Kamera Digital terhadap Pencatatan Informasi Pemustaka di UPT Perpustakaan ISI Surakarta", Pustabiblia: Journal of Library and Information Science, 2020 Publication	1%
5	<a href="http://jurnal.unpand.ac.id">jurnal.unpand.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://digilib.unsika.ac.id">digilib.unsika.ac.id</a> Internet Source	1%



# Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On

# Pengaruh kedisiplinan karyawan di PT. Narindo Solusi Telekomunikasi Kota Gunungsitoli

---

GRADEMARK REPORT

---

FINAL GRADE

**/3**

GENERAL COMMENTS

**Instructor**

---

PAGE 1

---

PAGE 2

---

PAGE 3

---

PAGE 4

---

PAGE 5

---

PAGE 6

---

PAGE 7

---

PAGE 8

---

PAGE 9

---

PAGE 10

---

PAGE 11

---

PAGE 12

---

PAGE 13

---

PAGE 14

---

PAGE 15

---

PAGE 16

---

PAGE 17

---

PAGE 18

---

PAGE 19

---

PAGE 20

---

PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

