

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA LP3I CABANG  
TASIKMALAYA**

Oleh  
**Cecep Ari Jaoharudin**  
4122.4.16.11.0019

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI  
BANDUNG  
2019**

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA LP3I CABANG  
TASIKMALAYA**

Oleh  
**Cecep Ari Jaoharudin**  
**4122.4.16.11.0019**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung,..... Agustus 2019

Disetujui dan disahkan oleh

**Untung Eko Setyasari, S.Sos., MA**

Pembimbing

**Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cecep Ari Jaoharudin

NIM : 4122.4.16.11.0019

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada LP3I cabang Tasikmalaya adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulisan sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung,.....Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

**Cecep Ari Jaoharudin**  
**NIM: 4122.4.16.11.0019**

## ABSTRAK

**Cecep Ari Jaoharudin, NIM: 4122.4.16.11.0019, Judul: “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan LP3I cabang Tasikmalaya. (Pembimbing : Untung Eko Setyasari, S.Sos., MA).**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Tasikmalaya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah bagaimana disiplin pada LP3I cabang tasikmalaya dan bagaimana kinerja karyawan pada LP3I cabang Tasikmalaya. Verifikatif analisis untuk membahas untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar masalah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada LP3I Cabang Tasikmalaya. Sedangkan data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket (kuesioner) dan kepustakaan. Hipotesis dari penelitian ini adalah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada LP3I cabang Tasikmalaya. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 34.81% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.590. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LP3I cabang Tasikmalaya.

Kata Kunci : Disiplin dan Kinerja

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt atas limpahan kasih dan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi (LP3I) cabang Tasikmalaya”. usulan penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan ujian sidang Sarjana (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu kelancaran penulisan skripsi ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Karena penulis yakin tanpa bantuan dan dukungan tersebut, sulit rasanya bagi penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Disamping itu, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Yth. Prof. Dr. Hj. Ai Komalasari, Ir., M.S., Sebagai Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Yth. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. Yth H. Nandang Djunaedi, DRS., M.M., CHRA selaku wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Yth. Herni Suryani, SE., SI.Kom., M.M., Selaku ketua jurusan manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung.

5. Yth. Untung Eko Setyasari, S.Sos., Ma Selaku Dosen Pembimbing yang telah penuh kearifan membimbing dan mengarahkan penulis untuk penyelesaian Usulan Penelitian ini.
6. Para Dosen dan Guru besar yang telah memberikan banyak materi perkuliahan yang dapat membuka cakrawala berpikir mahasiswa.
7. Pimpinan beserta seluruh karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya yang telah memberi kesempatan untuk melakukan penelitian di LP3I dan banyak membantu memberikan untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian.
8. Kedua Orang Tua saya yang saya cintai dan hormati (Bapak Uba Rustandi dan Mamah Yuyu Suryani) yang telah memberikan Motivasi dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil.
9. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan arahan sehingga penulisan Usulan Penelitian dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak ada tidak ada yang sempurna di dunia ini, begitupun dengan pengetahuan, kemampuan, dan waktu yang penulis miliki sehingga Usulan Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh itu penulis berharap bagi semua pihak untuk memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan usulan penelitian ini dimasa yang akan datang.

Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam bagi semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala dukungan dan doanya, semoga

Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan, dan memberikan petunjuknya pada kita semua. Aamiin.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik sebagai sumber informasi maupun sumber inspirasi bagi semua pihak yang membacanya.

Bandung,....Agustus 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b>                                  |            |
| <b>LEMBAR PERNYATAAN</b>                                  |            |
| <b>ABSTRCT</b>  |            |
| <b>ABSTRAK</b>  |            |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                | <b>i</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                    | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                                 | <b>vii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                 | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                              | <b>xi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                             | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian .....                       | 1          |
| 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah.....         | 3          |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah.....                           | 3          |
| 1.2.2 Rumusan Masalah .....                               | 4          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                               | 4          |
| 1.4 Kegunaan Penelitian.....                              | 4          |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN.....</b> | <b>6</b>   |
| <b>HIPOTESIS</b>  |            |
| 2.1 Kajian Pustaka.....                                   | 6          |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....                 | 6          |
| 2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja.....                      | 8          |
| 2.1.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....                  | 9          |
| 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin .....    | 12         |
| 2.1.2.3 Indikator-Indikator Kedisiplinan .....            | 13         |
| 2.1.3 Pengertian Kinerja .....                            | 16         |
| 2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan .....                  | 16         |
| 2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....     | 18         |
| 2.1.3.3 Pengukuran Kinerja .....                          | 18         |
| 2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja .....                    | 19         |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.3.5 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja ..... | 20        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                     | 21        |
| 2.3 Kerangka Pemikiran.....                        | 22        |
| 2.4 Hipotesis Penelitian.....                      | 26        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>             | <b>27</b> |
| 3.1 Metode Yang Digunakan .....                    | 27        |
| 3.1.1 Analisis Data .....                          | 27        |
| 3.1.2 Populasi dan Sampel .....                    | 27        |
| 3.1.2.1 Populasi .....                             | 27        |
| 3.1.2.2 Sampel .....                               | 28        |
| 3.1.3 Skala Pengukuran.....                        | 28        |
| 3.2 Operasionalisasi Variabel .....                | 31        |
| 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....            | 32        |
| 3.3.1 Sumber Data.....                             | 32        |
| 3.3.2 Cara Penentuan Data.....                     | 33        |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                   | 34        |
| 3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....      | 34        |
| 3.5.1 Rancangan Analisis.....                      | 34        |
| 3.5.2 Pengujian Hipotesis .....                    | 37        |
| 3.5.2.1 Koefisien dan Determinasi .....            | 37        |
| 3.5.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....     | 38        |
| 3.5.2.3 Uji T.....                                 | 39        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>41</b> |
| 4.1 Hasil Penelitian .....                         | 41        |
| 4.1.1 Sejarah Perusahaan .....                     | 41        |
| 4.1.2 Visi Misi.....                               | 42        |
| 4.1.3 Aspek Kegiatan Usaha.....                    | 43        |
| 4.1.4 Struktur Organisasi .....                    | 43        |
| 4.1.4.1 Uraian Pekerjaan.....                      | 45        |

|   |           |
|---|-----------|
| 4.1.5 Kepegawaian.....                      | 53        |
| 4.1.6 Fasilitas Yang Dimiliki .....         | 55        |
| 4.2 Pembahasan.....                         | 59        |
| 4.2.1 Pelaksanaan Variabel X .....          | 59        |
| 4.2.2 Pelaksanaan Variabel Y .....          | 71        |
| 4.2.3 Analisis Data .....                   | 79        |
| 4.2.3.1 Uji Validitas.....                  | 79        |
| 4.2.3.2 Uji Reliabilitas .....              | 80        |
| 4.2.3.3 Uji Koefisien Dan Determinasi ..... | 81        |
| 4.2.3.4 Uji Regresi Linear Sederhana.....   | 83        |
| 4.2.4 Uji Hipotesis .....                   | 84        |
| 4.2.4.1 Uji T.....                          | 84        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>     | <b>86</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                        | 86        |
| 5.2 Saran.....                              | 87        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b>                       |           |
| <b>LAMPIRAN</b>                             |           |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Skala Likert .....  | 29 |
| Tabel 3.2 Jarak Interval Distribusi Frekuensi .....                           | 29 |
| Tabel 3.3 Jarak Interval Rekapitulasi Variabel X .....                        | 30 |
| Tabel 3.4 Jarak Interval Rekapitulasi Variabel Y .....                        | 31 |
| Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel .....                                     | 32 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja .....                   | 53 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....                          | 53 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....            | 54 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....                    | 54 |
| Tabel 4.5 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....                | 55 |
| Tabel 4.6 Jarak Interval Distirbusi Frekuensi .....                           | 59 |
| Tabel 4.7 Adanya kejelasan tujuan pekerjaan membuat semangat.....             | 59 |
| dalam bekerja   |    |
| Tabel 4.8 Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan .....                        | 60 |
| dapat memunculkan rasa sungguh-sungguh dalam                                  |    |
| menyelesaikan pekerjaan   |    |
| Tabel 4.9 Keteladanan pimpinan dapat meningkatkan .....                       | 61 |
| kedisiplinan karyawan   |    |
| Tabel 4.10 Pimpinan aktif mengawasi prilaku, sikap, kerja, dan prestasi ..... | 61 |
| Tabel 4.11 Balas jasa dapat memberikan kecintaan terhadap.....                | 62 |
| pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik                             |    |
| Tabel 4.12 Balas jasa yang diterima sesuai.....                               | 63 |

dengan pekerjaan yang dikerjakan

|   |    |
|---|----|
| Tabel 4.13 Kesejahteraan terpenuhi selama bekerja .....                     | 63 |
| Tabel 4.14 Persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan .....                | 64 |
| Tabel 4.15 Pimpinan aktif dalam melakukan pengawasan .....                  | 65 |
| Tabel 4.16 Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan.....       | 65 |
| Tabel 4.17 Konsisten dalam melaksanakan peraturan .....                     | 66 |
| Tabel 4.18 Mentaati peraturan perusahaan selama bekerja .....               | 67 |
| Tabel 4.19 Peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja .....                | 67 |
| Tabel 4.20 Hukuman berperan penting ketika melanggar peraturan .....        | 68 |
| Tabel 4.21 Keharmonisan hubungan diantara karyawan .....                    | 69 |
| Tabel 4.22 Jarak Interval Rekapitulasi Variabel Disiplin .....              | 69 |
| Tabel 4.23 Rekapitulasi Variabel Disiplin .....                             | 70 |
| Tabel 4.24 Jarak Interval Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....       | 71 |
| Tabel 4.25 Meanfaatkan waktu untuk melaksanakan tugas.....                  | 71 |
| Tabel 4.26 Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan .....                    | 72 |
| mutu dan sesuai dengan peraturan yang ada                                   |    |
| Tabel 4.27 Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan..... | 72 |
| Tabel 4.28 Menangani beban kerja sebagaimana yang.....                      | 73 |
| ditugaskan perusahaan   |    |
| Tabel 4.29 Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai .....                        | 74 |
| dengan standar yang ditentukan perusahaan                                   |    |
| Tabel 4.30 Mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan .....        | 74 |
| Tabel 4.31 Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.....  | 75 |

|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.32 Dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara mandiri ..... | 75 |
| Tabel 4.33 Memiliki inisiatif yang berguna membantu .....                    | 76 |
| penyelesaian pekerjaan   |    |
| Tabel 4.34 Pekerjaan tidak terbengkalai karena adanya .....                  | 77 |
| kerjasama antar pekerja  |    |
| Tabel 4.35 Jarak Interval Rekapitulasi Variabel Kinerja .....                | 77 |
| Tabel 4.36 Rekapitulasi Variabel Kinerja .....                               | 78 |
| Tabel 4.37 Validitas Disiplin Kerja .....                                    | 79 |
| Tabel 4.38 Validitas Kinerja Karyawan .....                                  | 80 |
| Tabel 4.39 Reliabilitas Disiplin .....                                       | 80 |
| Tabel 4.40 Reliabilitas Kinerja .....  | 81 |
| Tabel 4.41 Interpretasi Koefisien Korelasi .....                             | 82 |
| Tabel 4.42 Koefisien Korelasi .....  | 82 |
| Tabel 4.43 Regresi Linear Sederhana .....                                    | 83 |
| Tabel 4.44 Data Perolehan Uji t .....  | 84 |

## DAFTAR GAMBAR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....  | 25 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... | 44 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan LP3I  
Cabang Tasikmalaya
- Lampiran 2 Identitas Responden
- Lampiran 3 Daftar Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja
- Lampiran 4 Hasil Kuesioner Variabel Disiplin (X)
- Lampiran 5 Pernyataan Mengenai Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Hasil Kuesioner Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 7 Hasil Uji Statistik Dengan *IBM SPSS 25*  
Validitas Disiplin
- Lampiran 8 Validitas Kinerja  
Reliabilitas Disiplin  
Reliabilitas Kinerja  
Hasil Koefisien Korelasi
- Lampiran 9 Regresi Linear Sederhana  
Uji t
- Lampiran 10 Foto-foto Fasilitas di LP3I cabang Tasikmalaya
- Lampiran 12 Balasan Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 13 Pedoman Wawancara

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu kunci yang menentukan perkembangan organisasi, pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat mengendalikan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur SDM merupakan faktor yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan SDM yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan SDM yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peran yang sangat menentukan karena hidup matinya suatu organisasi semata-mata tergantung pada manusia.

Faktor SDM ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, terutama bila mengingat lembaga pendidikan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Hal ini memaksa setiap lembaga pendidikan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Untuk memberikan pelayanan masyarakat tentunya ini akan memacu lembaga pendidikan untuk dapat

mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan demikian lembaga pendidikan harus memperhatikan aspek SDM.

Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu lembaga pendidikan. Untuk melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari lembaga agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja lembaga sehingga menciptakan disiplin kerja. Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para karyawannya karena dengan kurangnya kedisiplinan para karyawan akan bekerja kurang baik.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dan harus dijaga di dalam suatu organisasi demi kelancaran pelaksanaan tugas yang diberikan lembaga kepada karyawan, jika di dalam lembaga tersebut terdapat karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik maka akan lebih terjamin tugas yang diberikan atasan kepada karyawan, dan karyawan pun melaksanakan tugasnya akan lebih bertanggung jawab. Selain hal kedisiplinan ada juga yang harus diperhatikan oleh lembaga pendidikan, yaitu mengenai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan, kinerja juga merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan kepada karyawan, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya dengan memberikan pelatihan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal, memberikan motivasi untuk menumbuhkan rasa semangat pada diri karyawan, seminar atau *softskill* agar pengetahuan karyawan lebih luas.

Lembaga pendidikan LP3I cabang Tasikmalaya adalah suatu lembaga yang bergerak dalam pelayanan masyarakat melalui bidang pendidikan. Dalam hal ini produktivitas kerja karyawan memang peran yang sangat penting. Oleh karena itu SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi yaitu tentang masalah kedisiplinan dan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap keberhasilan pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN LP3I CABANG TASIKMALAYA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Peran karyawan belum optimal dalam menerapkan kedisiplinan pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya.
2. Peran karawan belum opimal terhadap kinerja pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya.
3. Seberapa besar pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana disiplin karyawan pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan LP3I cabang Tasikmalaya, adapun tujuan yang dilaksanakan adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin karyawan di Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya.
2. Kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan teoritis
  - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Universitas Winaya Mukti

Memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja.

c. Bagi LP3I

Penelitian ini merupakan sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan dalam kedisiplinan dan pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja organisasi.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pembelajaran dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kedisiplinan.

b. Bagi Universitas Winaya Mukti

Memberikan sumbangan ilmu baru dan masukan dalam pengetahuan ilmu sumber daya manusia tentang pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja.

c. Bagi LP3I

Sebagai sarana dan masukan dalam mengambil keputusan dan pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan kegiatan atau aktivitas organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia, menurut para ahli manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

G.R Terry dalam Jaenudin Akhmad (2013:3) “Manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya, dengan mempergunakan bantuan orang lain”.

P.I Oey Liang Lee dalam Jaenudin Akhmad (2013:4) mendefinisikan:

“Manajemen adalah seni ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian dan manusia dan barang-barang (terutama manusia) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam Akhmad (2013:12) sebagai berikut:

##### 1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaia meliputi pengorganisasian,

pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, program kepegawaian yang baik dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

## 3. Pengarahan

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

## 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

## 5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan

## 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

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

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerjasama sampai pension

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dan suatu perusahaan.

### **2.1.2 Pengertian Disiplin Kerja**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu

diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan organisasi. Tingkat kedisiplinan ini merupakan fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin yang baik, sulit juga bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Handoko dalam Hamali (2016:213) mendefinisikan

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi. Kedisiplinan harusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan perturan-peraturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan”.

Menurut Hasibuan (2012:193) “kedisiplinan adalah kesadaran kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dari definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasi yang teratur demi tercapainya tujuan organisasi.

#### **2.1.2.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Pemimpin dalam suatu organisasi harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin

dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis kedisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan kedisiplinan menurut Handoko dalam Hamali (2016:216) antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan, contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skoring. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, sasaran pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

### 3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggara-pelanggaran yang terulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan oleh atasan.
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
3. Skoring dari pekerjaan satu sampai tiga hari.
4. Skoring satu minggu atau lebih lama.
5. Diturunkan pangkatnya (demosi).
6. Dipecat.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan

dari disiplin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

#### **1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi**

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

#### **2. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan**

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

#### **3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti saling menghormati bila bertemu, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **2.1.2.3 Indikator-Indikator Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2012:194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

### 2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, seriat sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan harus mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Karyawan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-

hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

### 2.1.3 Pengertian Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012:231) mendefinisikan:

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*)”.

Mangkunegara (2004:9) mendefinisikan

“kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

merupakan variabel terikat (*dependent variable*) yang dipengaruhi banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel terikat (*dependent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

#### 2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri.

Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dan memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 2.1.3.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Sedarmayanti (2007:196) merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah mencapai misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu

proses. Setiap Organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut:

1. Aspek Finansial
2. Kepuasan Pelanggan
3. Operasi Bisnis Internal
4. Kepuasan Karyawan
5. Kepuasan Komunitas
6. Waktu

#### **2.1.3.4 Metode Penilaian Kinerja**

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2008:324) yaitu pendekatan yang berorientasi pada:

Metode Penilaian Berorientasi Pada Masa Lalu Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

1. Skala Peringkat (*rating Scale*)
2. Daftar pertanyaan (*checklist*)
3. Metode dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)
4. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)
5. Metode Catatan Prestasi
6. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale = BARS*)
7. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)
8. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

#### 9. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Adapun Metode Penilaian Berorientasi pada masa depan metode ini meliputi:

1. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)
2. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)
3. Penilaian secara psikologis

#### **2.1.3.5 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Wilson Bangun (2012:232) tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya:

##### 1. Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

##### 2. Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

##### 3. Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem dapat memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau kelompok, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan

identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

#### 4. Dokumentasi

Penilaian kinerja dapat memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kerja di sini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Heny Sidanti (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja, Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekertariat DPRD kabupaten Madiun, karena nilai  $t$  hitung faktor disiplin kerja paling tinggi dibanding nilai  $t$  hitung faktor lainnya
2. Penelitian I Gede Purnawan Adi, I Wayan Bagia, Wayan Cipta (2016) dengan judul Pengaruh Promosi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Buleleng.
3. Penelitian M. Harlie (2012) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada

Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Menyatakan variabel disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting di suatu organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin yang baik yang harus terus menerus dijaga di dalam organisasi agar tercapai suatu hasil yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan, bagi organisasi adanya disiplin kerja yang baik akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat memperoleh hasil yang optimal.

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan menurut Hasibuan (2013:194)

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disertai rasa disiplin yang tinggi dalam mengerjakannya.

#### **2. Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus

memberi contoh yang baik, kedisiplinan yang baik, jujur dan adil, dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik begitu pun sebaliknya jika teladan pimpinan kedisiplinannya kurang baik, bawahan pun akan kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kepuasan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan yang tinggi akan menciptakan kedisiplinan yang baik, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting sehingga ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah pengawasan yang nyata untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan harus mengawasi perilaku, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan bawahannya. Mengawasi karyawan berarti atasan harus selalu hadir untuk memberikan petunjuk, jika ada karyawan yang kesulitan dalam melaksanakan tugasnya.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat penting untuk meningkatkan kedisiplinan, sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam mengambil tindakan untuk menghukum jika ada karyawan yang melanggar peraturan.

## 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan yang harmonis antar karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 1. Kuantitas Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

### 2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### 3. Ketepatan waktu

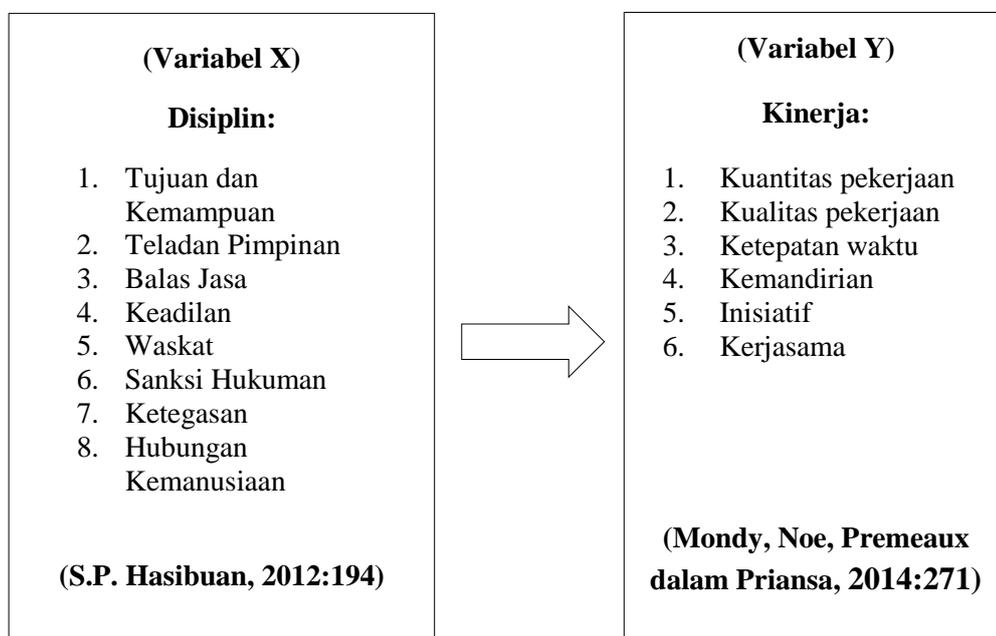
Karyawan harus menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan jika suatu pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu maka akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya. Sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

### 4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan meminimalisir bantuan orang lain.

### 5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yaitu karyawan harus melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan sungguh-sungguh tanpa harus diberi tahu.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan pemaparan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis yaitu “Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Metode yang Digunakan**

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan tetap di Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya adalah dengan menggunakan metode survey karena termasuk dalam metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, *software* SPSS digunakan dalam penelitian ini.

##### **3.1.1 Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain terkumpul, dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik deskriptif dan verifikatif.

Menurut Sugiyono (2016:147) menyatakan:

“statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi”.

##### **3.1.2 Populasi dan Sampel**

###### **3.1.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2016:80) menyatakan “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di LP3I Cabang Tasikmalaya, dalam penelitian ini seluruh populasi yang akan diteliti dengan menggunakan sensus berukuran 40 orang karyawan.

### **3.1.2.2 Sampel**

Sugiyono (2016:81) menyatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus (sampling jenuh) yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

Sugiyono (2016:85) menyatakan “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

### **3.1.3 Skala Pengukuran**

Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

| No | Jenis jawaban       | Bobot |
|----|---------------------|-------|
| 1  | Sangat Setuju       | 5     |
| 2  | Setuju              | 4     |
| 3  | Kurang setuju       | 3     |
| 4  | Tidak Setuju        | 2     |
| 5  | Sangat Tidak Setuju | 1     |

Rumus menghitung jarak interval distribusi frekuensi

$$JI = \frac{N1 - N2}{5}$$

JI = Jarak Interval

N1= Nilai Tertinggi

N2= Nilai Terendah

$$JI = \frac{(40 \times 5) - (40 \times 1)}{5}$$

$$JI = \frac{200 - 40}{5}$$

$$JI = 192$$

**Tabel 3.2**  
**Jarak Interval Distribusi Frekuensi**

| Nilai     | Kriteria          |
|-----------|-------------------|
| 40 – 71   | Sangat Tidak Baik |
| 72 – 103  | Tidak Baik        |
| 104 – 135 | Kurang Baik       |
| 136 – 167 | Baik              |
| 168 – 200 | Sangat Baik       |

Menentukan jarak interval rekapitulasi menggunakan rumus:

$$JI = \frac{N1 - N2}{5}$$

Keterangan

JI = Jarak Interval

N1= Nilai Tertinggi

N2= Nilai Terendah

$$JI = \frac{(40 \times 5 \times 15) - (40 \times 1 \times 15)}{5}$$

$$JI = \frac{3000 - 600}{5}$$

$$JI = 480$$

**Tabel 3.3**  
**Jarak Interval Rekapitulasi Variabel X**

| Nilai       | Kriteria          |
|-------------|-------------------|
| 600 – 1079  | Sangat Tidak Baik |
| 1080 – 1559 | Tidak Baik        |
| 1560 – 2039 | Kurang Baik       |
| 2040 – 2519 | Baik              |
| 2520 – 3000 | Sangat Baik       |

$$JI = \frac{(40 \times 5 \times 10) - (40 \times 1 \times 10)}{5}$$

$$JI = \frac{2000 - 400}{5}$$

$$JI = 320$$

**Tabel 3.4**  
**Jarak Interval Rekapitulasi Variabel Y**

| <b>Nilai</b> | <b>Kriteria</b>   |
|--------------|-------------------|
| 400 – 719    | Sangat Tidak Baik |
| 720 – 1039   | Tidak Baik        |
| 1040 – 1359  | Kurang Baik       |
| 1360 – 1679  | Baik              |
| 1680 – 2000  | Sangat Baik       |

### **3.2 Operasionalisasi Variabel**

Hach dan Farhady dalam Sugiyono (2016:38) mendefinisikan “Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain”.

#### **1. Variabel Bebas (X)**

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent.

Sugiyono (2016:39) menyatakan “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”.

#### **2. Variabel Terikat (Y)**

Variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Menurut Sugiyono (2016:39) menyatakan “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”.

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Operasionalisasi Variabel**

| <b>Variabel</b> | <b>Konsep variable</b>  | <b>Indikator</b>        | <b>Skala</b>       |
|-----------------|---|-------------------------|--------------------|
| Disiplin<br>(X) | Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<br>(Hasibuan, 2012:194)  | 1. Tujuan dan kemampuan | Likert/<br>Ordinal |
|                 |   | 2. Teladan pimpinan     |                    |
|                 |   | 3. Balas jasa           |                    |
|                 |   | 4. Keadilan             |                    |
|                 |   | 5. Waskat               |                    |
|                 |   | 6. Sanksi hukuman       |                    |
|                 |   | 7. Ketegasan            |                    |
|                 |   | 8. Hubungan kemanusiaan |                    |
| Kinerja<br>(Y)  | Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<br>(Mangkunegara 2004:9) | 1. Kuantitas pekerjaan  | Likert/<br>Ordinal |
|                 |   | 2. Kualitas pekerjaan   |                    |
|                 |   | 3. Ketepatan waktu      |                    |
|                 |   | 4. Kemandirian          |                    |
|                 |   | 5. Inisiatif            |                    |
|                 |   | 6. Kerjasama            |                    |

### 3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

#### 3.3.1 Sumber Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya:

- a. Interview yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- b. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Data Sekunder

Yaitu data yang diambil oleh peneliti dari pihak lain maupun dari pihak Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya diantaranya:

- a. Studi Kepustakaan yaitu data yang diperoleh dari perpustakaan melalui buku-buku lineatur.
- b. Studi Dokumentasi yaitu data-data atau informasi yang didokumentasikan oleh karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya.

### **3.3.2 Cara Penentuan Data**

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Pendidikan LP3I Cabang Tasikmalaya dengan jumlah populasi 40 orang karyawan, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 40 orang karyawan.

Sugiono dan hair (1998:123) menyatakan: “Bahwa pada teknik sampel random sederhana, apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

#### **1. Wawancara (*Interview*)**

Sugiyono (2016:137) menyatakan “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan bertatap muka secara langsung dengan karyawan yang bersangkutan untuk memperoleh data yang diperlukan”.

#### **2. Kuesioner**

Sugiyono (2016:142) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

#### **3. Observasi**

Hadi dalam Sugiyono (2016:145) menyatakan “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”.

### **3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**

#### **3.5.1 Rancangan Analisis**

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Neolaka (2014:115) menyatakan

“validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang ingin diukur. Jika suatu instrumen sudah valid (sah) berarti instrumen tersebut dapat mengukur benda dengan tepat sesuai dengan apa yang ingin diukur”.

Teknik yang digunakan dalam untuk uji validitas ini adalah korelasi *product moment* dari person dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan totalnya. Interpretasi terhadap koefisien korelasi. Masrum dalam sugiyono (2016:133) menyatakan:

“item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0,3$ ”.

Korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

$r$  = Korelasi Product moment

$x$  = Jumlah alternatif jawaban yang dipilih responden dari setiap pertanyaan

$y$  = Jumlah total seluruh alternatif jawaban pada seluruh pertanyaan yang dipilih oleh responden

$n$  = Jumlah responden

## 2. Reliabilitas

Menurut Neolaka (2014:119) menyatakan:

“Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama menggunakan alat ukur sama maka hasilnya tetap sama”

Ghazali dalam Agiviana (2015:44) menyatakan:

“Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu variable atau konstruk dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ ”.

1. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha  $> 0,60$ .
2. Suatu variabel dinyatakan ditolak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $< 0,60$ .

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sigma_b^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

### 3.5.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:64) menyatakan:“hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Untuk menentukan apakah  $H_0$  ditolak atau diterima, dalam hal ini hipotesis yang di kembangkan adalah sebagai berikut:

$H_0$  :  $p = 0$ , maka tidak ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja

$H_1$  :  $p \neq 0$ , maka ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja.

#### 3.5.2.1 Koefisien dan Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2011).

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi

$r^2$  = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien penentu berada antara 0 sampai 1 ( $0 \leq KD \leq 1$ ) maka kriteria koefisien determinasi sebagai berikut:

1. Jika nilai KD mendekati = 0, berarti tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y.
2. Jika nilai KD mendekati = 1, berarti pengaruhnya sangat kuat antara variabel X terhadap variabel Y.

### 3.5.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini regresi yang digunakan adalah regresi linear sederhana, rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

y = kinerja

a = konstanta intersepsi

b = angka arah atau koefisien regresi variabel independent

x = disiplin

### 3.5.2.3 Uji T

Pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah individual variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Sugiyono (2014:250) Hipotesis parsial digunakan untuk uji t maka dapat dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah responden

t = Besarnya  $t_{hitung}$  sebagai perbandingan  $t_{tabel}$

Kriteria untuk perhitungan koefisien korelasi untuk mengetahui signifikan atau tidaknya maka hasil perhitungan dari statistik uji t dibandingkan dengan t table. Dengan tingkat signifikan yaitu 5% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika hipotesis 1 ditolak dengan taraf kepercayaan 95% maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95% hal ini menunjukkan adanya hubungan korelasi yang signifikan antara dua variabel.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial, kriteria uji t yang digunakan adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) didirikan pada 29 Maret 1989 dengan kampus pertama di Pasar Minggu Jakarta Selatan. Selanjutnya, bermula dari program kursus 6 bulan, LP3I kemudian mengembangkan sayapnya menjadi lembaga pendidikan profesi (1-2 tahun), hingga akhirnya pada tahun 2003 sebagian LP3I yang ada sudah menjadi Politeknik yaitu Bandung, Jakarta, Medan, Makasar, dan daerah lain akan segera menyusul.

LP3I Cabang Tasikmalaya didirikan oleh Bapak Ir. H. Ade Ruhyana Mahpud pada tanggal 29 Maret 2002 sebagai cabang ke-25, yang berlokasi di Komplek Mayasari Plaza Jl. Toni Kulon No. 7/3. Cabang Tasikmalaya dirintis oleh Branch Manager Bapak H. Toni Heriedi dari tahun 2002 s/d 2003, kemudian dilanjutkan periode berikutnya oleh bapak Moch. Djainsyah dari tahun 2003 s/d 2005, dan periode selanjutnya oleh Bapak H. Rudi Kurniawan, ST., MM dari tahun 2005 s/d sekarang.

Pada saat ini LP3I Tasikmalaya telah memiliki gedung baru yang berlokasi di Jl. Ir. H. Djuanda No. 106 KM 2 Rancabango Tasikmalaya. Sehingga terhitung mulai Januari 2014, kegiatan operasional LP3I berpindah ke alamat tersebut. LP3I

Tasikmalaya memiliki 5 program unggulan yaitu Teknik Informatika, Komputer Akuntansi, Teknik Otomotif, Business Administration dan Office Management.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **A. Visi**

Menjadi lembaga pendidikan yang terus-menerus menyelaraskan kualitas pendidikannya dengan kebutuhan dunia kerja dalam pembentukan sumber daya manusia yang profesional, beriman dan bertaqwa.

##### **B. Misi**

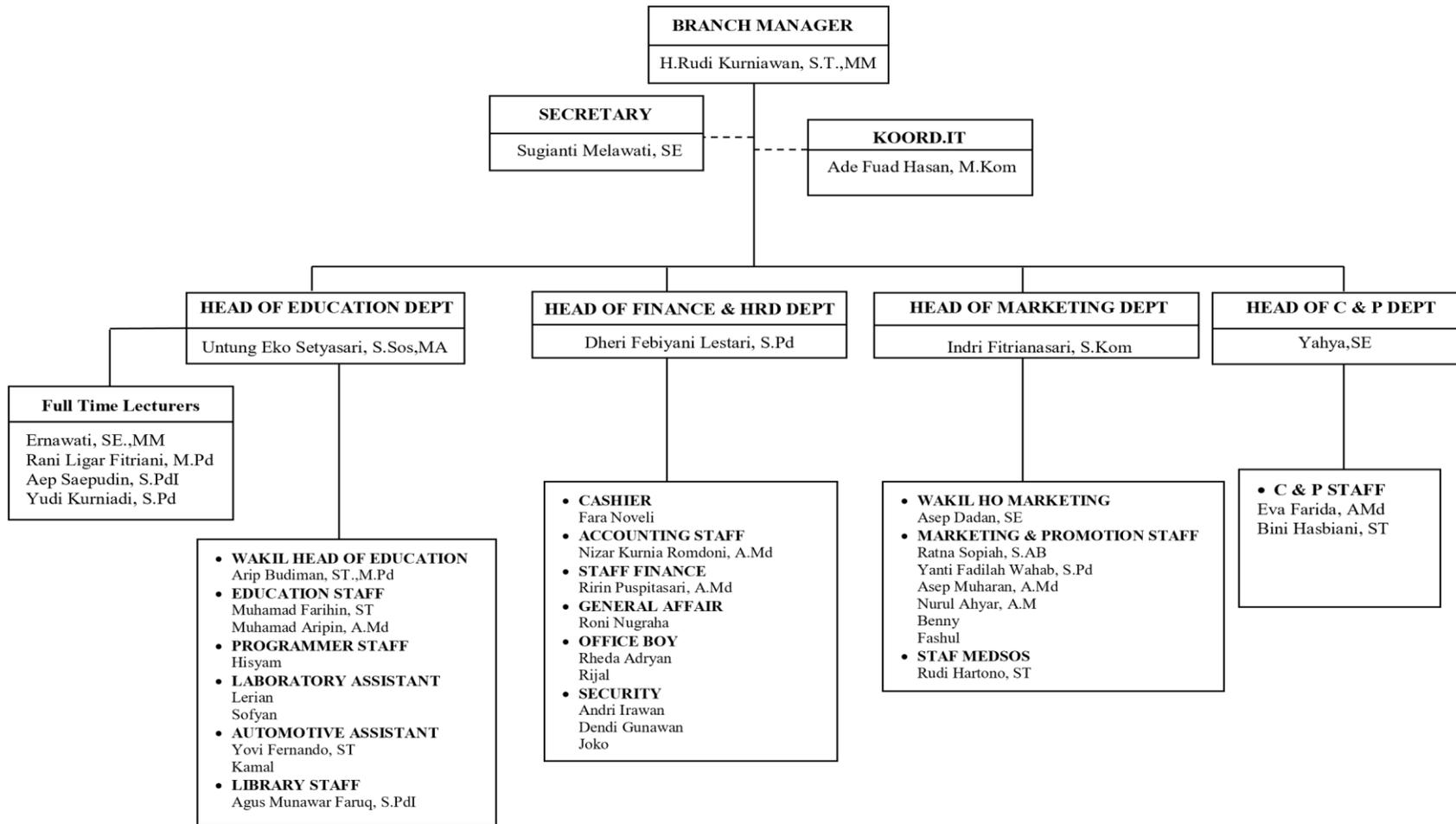
1. Mencetak sumber daya manusia yang siap kerja dengan kemampuan yang terampil dan profesional.
2. Membentuk kepribadian sumber daya manusia yang memiliki jiwa dan kemampuan berwirausaha.
3. Membentuk sumber daya manusia yang berbudi luhur.
4. Memiliki networking melalui penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
5. Menjadi lembaga pendidikan terbaik dengan kualitas berstandar internasional.
6. Memiliki jaringan di dalam dan di luar negeri.
7. Menjadi lembaga pendidikan yang dipercaya dan bermanfaat bagi masyarakat.
8. Memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya.

#### **4.1.3 Aspek Kegiatan Usaha**

LP3I Tasikmalaya merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa pendidikan. LP3I cabang Tasikmalaya mempunyai lima program unggulan Informatika, Komputer Akuntansi, Teknik Otomotif, *Business Administration* dan *Office Management*.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi**

LP3I Cabang Tasikmalaya mempunyai struktur organisasi terdiri dari *Branch Manager* dan *staff* karyawan. Saat ini karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya berjumlah 40 orang yang di pimpin oleh *Branch Manager*, *Secretary*, *Koordinator IT*, *Head Of Educatio Dept*, *Head Of Finance & HRD Dept*, *Head Of Marketing Dept*, *Head Of C&P Dept*



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### **4.1.4.1 Uraian Pekerjaan**

##### **1. *Branch Manager***

- a. Memimpin semua aspek (operasional pendidikan, keuangan, pemasaran, personalia dan lain-lain) dikantor cabang.
- b. Menetapkan rencana cabang untuk jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang untuk kemudian dijabarkan oleh Para Pembantu Manajer di bagian masing-masing.
- c. Menginformasikan dan menjabarkan kebijakan *Board of Director* untuk ditetapkan dikantor cabang.
- d. Membuat Rencana Kerja 1 tahun kedepan berikutnya dengan cash flow.
- e. Membina hubungan dengan tingkat elite masyarakat, perusahaan professional untuk memperoleh akses bagi lembaga untuk masuk kedalam lingkungannya, yang nantinya akan di tindak lanjuti oleh pengenalan produk, presentasi dan penempatan magang dan kerja. Tahu hal-hal yang perlu ditindaklanjuti oleh kepala bagian atau sifatnya atau pihak lainnya.
- f. Memberikan contoh dan teladan serta membina seluruh karyawan.
- g. Mengikuti perkembangan yang terjadi, isu-isu yang berkembang di masyarakat dan dunia usaha sehingga Lembaga atau Kantor Cabang tidak ketinggalan (*Up to date*).
- h. Melakukan inovasi-inovasi sehingga Lembaga/Kantor Cabang yang bersangkutan selalu di garis depan.
- i. Menyampaikan laporan berkala kepada *President Director* dan *Director* terkait menangani realisasi kegiatan yang dicapai secara komperatif sesuai

dengan aspek department terkait (adanya perbandingan) dengan program kegiatan yang direncanakan termasuk laporan keuangan yang disusun secara komperatif antara anggaran dengan periode sebelumnya.

- j. Menyampaikan kepada mengenai gagasan, usulan ataupun saran kepada *President Director*, dan *Director* terkait dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan maupun kualitas manajemen.

## **2. Secretary**

- a. Mengadakan training, pengarahan, memotivasi dan pengenalan kerja kepada seluruh karyawan cabang berikut masalah yang dihadapi serta hambatan-hambatannya.
- b. Menyampaikan laporan berkala kepada *Branch Manager* mengenai realisasi kegiatan yang dicapai dibandingkan dengan program kegiatan yang direncanakan.
- c. Membantu dan mengawasi segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh BM di kantor cabang.
- d. Mengambil alih tanggung jawab *Branch Manager* apabila *Branch Manager* berhalangan hadir.
- e. Mengontrol dan mengawasi proses kegiatan belajar mengajar di kantor cabang.
- f. Mengawasi dan mengontrol seluruh sarana dan prasarana untuk proses kegiatan belajar mengajar serta fasilitas bekerja karyawan.
- g. Memberikan dan menyampaikan kepada *Branch Manager* mengenai gagasan, usulan ataupun saran dalam upaya meningkatkan kinerja cabang.

### **3. Koodinator IT**

- a. Melakukan instalansi dan pemeliharaan infrastruktur server, *hardware* dan *software* di kantor cabang.
- b. Melakukan pengamanan terhadap aplikasi yang terinstal pada computer dari serangan virus.
- c. Menjalankan fungsi sebagai *administrator system* jaringan komputer.
- d. Menyediakan pelatihan bagi karyawan cabang mengenai pengembangan aplikasi pendukung kerja cabang.
- e. Mengawasi implementasi aplikasi yang dikembangkan oleh *IT Development* kantor pusat dengan memastikan pengoprasian berjalan dengan baik.
- f. Membuat dan mengelola website kantor cabang.
- g. Melakukan pbackupan data server secara berkala.
- h. Berkomunikasi secara rutin dengan *IT Development* kantor pusat untuk memastikan keamanan dan integritas database.
- i. Melaporkan kegiatan kepada kepala cabang dan Direktorat Program kantor pusat.

### **4. Head Of Education Dept**

- a. Memastikan dan mengontrol kesiapan sarana dan prasarana kegiatan belajar mengajar.
- b. Membuat dan menyusun jadwal perkuliahan setiap awal semester.
- c. Memastikan administrasi pendidikan (absensi peserta didik dosen, naskah ujian, daftar nilai, pembuatan sertifikat, traskip nilai, surat keterangan, biodata peserta didik dan lain-lain).

- d. Bekerja sama dengan dengan coordinator program dan pembimbing akademik memberikan bimbingan akademis kepada peserta didik.
- e. Memastikan administrasi dan pelaksanaan ujian semester (naskah soal ujian, hasil ujian, dan absensi peserta didik serta berita acara ujian) terkelola dengan baik.
- f. Membina unit administrasi pendidikan untuk terciptanya pelayanan terhadap tenaga pengajar dan peserta didik dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan tujuan pengelolaan kantor cabang.
- g. Memastikan semua aktifitas pelayanan perpustakaan kepada peserta didik berjalan dengan baik.
- h. Memilih calon tenaga pengajar melalui mekanisme microteaching untuk tenaga pengajar baru bekerjasama dengan coordinator program dan berkoordinasi dengan Branch Manager dalam hal penentuan rate.
- i. Memimpin rapat koordinasi di bawah bidangnya dalam rangka mengontrol dan mengevaluasi kinerja untuk peningkatan kualitas dan inovasi yang meliputi :
  - 1. Rapat pembimbing akademik
  - 2. Rapat staf akademik
  - 3. Rapat coordinator program dan tenaga pengajar FT/PT
  - 4. Rapat asisten lab dan tenaga pengajar computer
  - 5. Rapat tim IT
  - 6. Rapat pembantu umum
  - 7. Rapat ketua kelas dan UKM

- j. Melakukan rapat koordinasi lintas department setiap minggu dalam rangka mensinerjikan program kerja.
- k. Mengontrol kualitas pengajaran dengan melakukan EUB dan EDA setiap semester.
- l. Membuat laporan dan menyampaikan laporan secara berkala kepada *Branch Manager*.
- m. Bekerjasama dengan pengurus Rumah *Entrepreneur* dalam merencanakan pembelajaran di Rumah *Entrepreneur*.

#### **8. Head Of Finance & HRD Dept**

- a. Menjabarkan / menetapkan rencana usaha Branch Manager ke dalam program kerja terperinci dan anggaran laba rugi, proyeksi arus kas dan proyeksi neraca.
- b. Mengawasi jalannya arus penerimaan dan pengeluaran kas, penggajian (absensi, lembur dan pembayaran gaji) dan pemakaian persediaan agar sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan.
- c. Mensupervisi staf dibawah koordinasinya,
- d. Memeriksa atau menghitung saldo kas di kasir dan saldo kuantitas persediaan dibagian logistic dan membandingkan dengan catatan mereka masing-masing (buku kas dan daftar / kartu persediaan) secara rutin dan membuat berita acaranya.
- e. Mengontrol keberadaan aktiva (fisik, lokasi dan kondisi barangnya).

- f. Melakukan evaluasi atas laporan keuangan dari bagian akuntansi tentang kebenaran angka evaluasi pendapatan dan biaya terhadap anggaran cabang serta mengajukan solusi kepada *Branch Manager*.
- g. Menyiapkan laporan keuangan bulanan dan tahunan kantor cabang yang ditandatangani *Branch Manager*.
- h. Mengamankan *Cash In/Cash Out* yang telah ditetapkan dengan *Cash flow* cabang.
- i. Menyediakan dana operasional cabang.
- j. Merencanakan dan melaksanakan strategi penagihan hutang alumni.
- k. Bertanggung Jawab terhadap keamanan surat berharga yang disimpan di Lembaga.
- l. Bersama Branch Manager atau Assistant BM melakukan pengontrolan aktivitas karyawan yang meliputi absensi, lembur, cuti, dana berobat, dll.
- m. Bersama Branch Manager atau Assistant BM melakukan pembinaan terhadap karyawan.
- n. Bersama BM atau Assistant BM merencanakan dan menjalankan program pengembangan karyawan seperti pelatihan, rekreasi, dsb.
- o. Bersama BM atau Assistant BM memastikan terselenggaranya aspek hubungan industrial dengan baik dan benar sesuai normative pemerintah setempat.
- p. Melakukan koordinasi dengan kantor pusat mengenai status karyawan, mutasi dan PHK di cabang.

### **9. *Head Of Marketing Dept***

- a. Mengkoordinir segala bentuk kegiatan promosi untuk mendapatkan siswa profesi dan Reguler.
- b. Mengembangkan metode dan strategi marketing serta melakukan analisa perkembangan pasar.
- c. Mensurveksi staf yang berbeda di bawah koordinasi.
- d. Membina dan meningkatkan kemampuan Customer Service dalam melayani konsumen.
- e. Membuat jadwal pembukaan kelas baru program reguler secara rutin koordinasi dengan *Head of Education Department*.
- f. Mengajukan gagasan, usul serta saran alternatif pemecahan masalah marketing ke atasannya.
- g. Mengkoordinir nilai UTS dan UAS semester III dan IV dari bagian pendidikan.
- h. Mengkoordinir pengumpulan biodata (CV) dari calon lulusan untuk semua program dan mengirimkan sebagian data tersebut ke kantor pusat.
- i. Menjaga kerahasiaan data yang terkait dengan bidang pekerjaannya.
- j. Memberikan contoh dan teladan serta mensupervisi staf di bawah koordinasinya.
- k. Membuat laporan bulanan ke manajer terkait.
- l. Merancang strategi dan mekanisme control dalam pengadaan in house training di cabangnya.

m. Bersama kantor pusat membantu mempersiapkan modul dan buku-buku untuk pelaksanaan IHT, OBT dan produk non regular dan non profesi lainnya serta bertanggung jawab atas pembentukan/pemantauan jaringan produk tersebut.

#### **10. Head Of C&P Dept**

- a. Mengkoordinir pengumpulan biodata (CV) dari calon lulusan untuk semua program pada awal semester IV.
- b. Melakukan perjanjian magang atau kerja dengan calon lulusan dan menyimpan surat perjanjian tersebut oleh kedua belah pihak.
- c. Melakukan MOU dengan relasi perusahaan.
- d. Mengirimkan CV ke perusahaan relasi yang mengajukan permintaan SDM.
- e. Membina hubungan dengan relasi perusahaan dengan melalui telepon, email maupun kunjungan langsung, kartu ucapan bingkisan.
- f. Melakukan simulasi persiapan magang/kerja dengan mengadakan *psikotest* dan *interview*.
- g. Memberikan motivasi kepada calon lulusan yang akan diproses magang/kerja.
- h. Mengatur jadwal kelas AMT dengan bagian pendidikan setiap akhir semester III.
- i. Melakukan evaluasi atas proses penempatan terhadap calon lulusan yang telah ditempatkan dengan mengisi surat pernyataan.
- j. Merancang strategi dan mekanisme control dalam pelatihan mahasiswa bermasalah dalam penempatan kerja/magang.
- k. Mengadakan kegiatan alumni gathering sekali dalam setahun.

- l. Menjadi coordinator dan bertanggung jawab penuh atas kegiatan IKA LP3I cabang.
- m. Membuat laporan bulanan ke manajer terkait.

#### 4.1.5 Kepegawaian

Berikut adalah tabel distribusi responden berdasarkan unit kerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja**

| No           | Unit Kerja     | Jumlah |
|--------------|----------------|--------|
| 1            | Branch Manager | 1      |
| 2            | Sekretaris     | 1      |
| 3            | Finance & HRD  | 10     |
| 4            | Education      | 8      |
| 5            | C&P            | 3      |
| 6            | Marketing      | 9      |
| 7            | IT             | 4      |
| 8            | Dosen Tetap    | 4      |
| <b>Total</b> |                | 40     |

*Sumber: Data Primer, 2019*

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui unit kerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya. Branch manager 1 orang, sekretaris 1 orang, finance dan HRD 10 orang, education 8 orang, C&P 3 orang, marketing 9 orang, IT 4 orang, dan dosen tetap 10 jadi total jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

| No           | Umur      | Jumlah | Presentase |
|--------------|-----------|--------|------------|
| 1            | 20 s/d 30 | 20     | 50 %       |
| 2            | 31 s/d 40 | 10     | 25 %       |
| 3            | 41 s/d 50 | 9      | 22,5 %     |
| 4            | >50       | 1      | 2,5 %      |
| <b>Total</b> |           | 40     | 100 %      |

*Sumber: Data Primer, 2019*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diperoleh bahwa karyawan yangk berusia 20 – 30 sebanyak 20 orang (50%), usia 31- 40 sebanyak 10 (25%), usia 41- 50 sebanyak 9 (22,5%), usia yang lebih dari 50 tahun sebanyak 1 (2,5%), artinya responden terbanyak adalah karyawan yang berusia 20 – 30 tahun.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| No           | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Presentase |
|--------------|--------------------|--------|------------|
| 1            | S2                 | 9      | 22,5%      |
| 2            | S1                 | 17     | 42,5%      |
| 3            | D3                 | 7      | 17,5%      |
| 4            | SLTA               | 7      | 17,5%      |
| <b>Total</b> |                    | 40     | 100%       |

*Sumber: Data Primer, 2019*

Dari tabel 4.3 diatas diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan S2 sebanyak 9 orang (22,5%), S1 sebanyak 17 orang (42,5%), D3 sebanyak 7 orang (17,5%), dan SLTA sebanyak 7 orang (17,5%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan S1.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No           | Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|--------------|------------|--------|------------|
| 1            | $\geq 1$   | 17     | 42,5%      |
| 2            | $\geq 5$   | 14     | 35%        |
| 3            | $\geq 10$  | 9      | 22,5%      |
| <b>Total</b> |            | 40     | 100%       |

*Sumber: Data Primer, 2019*

Dari tabel 4.4 diatas diperoleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 17 orang (42,5%), lebih dari 5 tahun sebanyak 14 orang (35%), dan lebih dari 10 tahun sebanyak 9 orang (22,5%). Artinya responden terbanyak yaitu yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|--------------|---------------|--------|------------|
| 1            | Laki-laki     | 28     | 70%        |
| 2            | Perempuan     | 12     | 30%        |
| <b>Total</b> |               | 40     | 100%       |

*Sumber: Data Primer, 2019*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang (70%), dan perempuan sebanyak 12 orang (30%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

#### **4.1.6 Fasilitas Yang Dimiliki**

LP3I Tasikmalaya berdiri di tanah seluas 4200/2600 m<sup>2</sup> yang terdiri dari tiga bangunan, yakni gedung utama, workshop otomotif, dan masjid. Secara umum, kondisi sarana dan prasarana yang tersedia di LP3I Tasikmalaya, adalah sebagai berikut.

##### **1. Ruang kelas**

Ruang kelas yang dimiliki LP3I Tasikmalaya sebanyak 13 ruang yang tersebar di gedung utama sebanyak 11 ruang dan 2 ruang di *Workshop* otomotif. Setiap ruang kelas memiliki luas sekitar 41 m<sup>2</sup>. Penggunaan ruang kelas untuk proses belajar mengajar dikoordinasikan secara terpusat dengan tujuan efisiensi penggunaan ruang. Adapun setiap ruang kelas diberi penamaan sesuai dengan lantai dimana ruangan tersebut berada, misalnya ruang 101 dan 102 berada di lantai satu, tepatnya di gedung *workshop* otomotif, sementara di gedung utama terdapat ruang kelas yang tersebar di 3 lantai, yakni ruang kelas 201 – 205 yang terdapat di lantai dua, ruang kelas 401 – 406 yang terdapat di lantai empat,

sementara di lantai tiga terdapat laboratorium komputer yang berhadapan langsung dengan ruang akademik. Setiap ruang kelas dapat

## **2. Perpustakaan**

Perpustakaan LP3I Tasikmalaya saat ini dilengkapi dengan lebih dari 2000 judul buku yang terdiri dari buku-buku sesuai dengan kompetensi (matapelajaran), *entertaint* (novel, *English short story*, *magazine*, motivasi), Tugas Akhir, makalah, literatur baik dalam bahasa Indonesia maupun dalam bahasa Inggris, jurnal, serta buku-buku ilmu pengetahuan lainnya. Buku-buku di perpustakaan dikelompokkan menjadi 23 kategori, yakni *Taxation*, *Information Technology*, *Motivation*, *Research*, *Electronic*, *General*, *Automotive*, Laporan, Makalah, TA Akuntansi, TA Teknik Informatika, TA *Office Management*, TA Bisnis Administrasi, TA Teknik Otomotif, *Language*, Novel, *Accounting*, *Management*, *Business and Marketing*, *Religion*, Biografi, Pengembangan Diri, dan Hukum.

## **3. Laboratorium Komputer**

LP3I Tasikmalaya memiliki 3 (tiga) Laboratorium komputer yang berada di lantai 3 gedung utama. Setiap laboratorium komputer memiliki minimal 30 unit komputer dengan jenis *spec* yang terbaru. Setiap lab memiliki satu orang laboran yang bertanggungjawab *me-maintenance* fasilitas tersebut.

Laboratorium komputer ini, selain mayoritas digunakan oleh peserta didik program Teknik Informatika, juga digunakan oleh peserta didik program lain, seperti peserta didik program Komputer Akuntansi yang mempelajari *accounting software*, seperti *Myob*.

#### **4. Laboratorium Otomotif**

Laboratorium ini terletak di gedung workshop Otomotif yang berada tak jauh dari gedung utama. Di Gedung *workshop* otomotif terdapat dua area, yakni dua ruang kelas dan laboratorium. Laboratorium ini menampung kapasitas peserta praktikum maksimal sebanyak 40 orang setiap sesi.

#### **5. Laboratorium Perkantoran**

Untuk meningkatkan keterampilan dan ahlian mahasiswa, khususnya untuk mata pelajaran *Modern Office Administration* disediakan laboratorium untuk praktek langsung kompetensi produktif sesuai program keahlian masing-masing. Adapun fasilitas yang terdapat pada laboratorium perkantoran diantaranya meja meeting, meja direktur dan sekretaris, filing cabinet, mesin fax, dan lainnya.

#### **6. Laboratorium Akuntansi Manual**

Laboratorium akuntansi manual merupakan fasilitas yang disediakan guna mendukung setiap matapelajaran yang berhubungan dengan akuntansi dan perpajakan. Laboratorium ini merupakan lab. Akuntansi manual dimana peserta didik dituntun untuk mahir dalam memperagakan siklus akuntansi. Terdapat dua ruang lab akuntansi yang masing-masing dapat menampung 30 peserta didik dan dilengkapi dengan meja kursi khusus akuntan, meja dan kursi instruktur, LCD, proyektor, *whiteboard* dan AC.

#### **7. Gedung Serba Guna (Auditorium/Aula)**

Terletak di lantai dua gedung utama yang biasa digunakan untuk kegiatan pertemuan ilmiah dengan kapasitas 200 orang. Gedung ini dilengkapi kursi chitos, kursi undangan, *sound system*, LCD, dan perlengkapan lainnya.

## **8. Ruang UKM dan Health Center**

Ruang ukm adalah tempat dimana anggota UKM berkumpul dan menyalurkan bakat mereka dalam berorganisasi. Sementara ruang Health Center berada di sebelah ruang UKM dengan luas yang sama, di ruang health center peserta didik juga dapat mendapatkan layanan konseling gratis dari konselor atau psikolog yang merupakan instruktur LP3I.

## **9. Kantin**

Keberadaan kantin sangat bermanfaat bagi semua warga Akademik Komunitas LP3I Tasikmalaya dalam memenuhi kebutuhan pangan diselang waktu mengikuti pembelajaran,. Kantin berada diluar gedung utama, tepatnya dibelakang masjid.

## **10. Mesjid**

Masjid berada dibagian barat LP3I tasikmalaya yang dapat menampung sekitar 300 jemaah. Keberadaan masjid berada tepat di belakang gedung utama dan di bagian kiri workshop otomotif.

## **11. Koperasi Karyawan**

Koperasi karyawan menyediakan kebutuhan alat tulis kantor, alat tulis, serta kebutuhan sehari-hari warga LP3I. Koperasi ini berada di lantai 3 tepatnya bersebelahan dengan ruang instruktur dan labolatorium komputer. Koperasi karyawan ini dikelola oleh karyawan dan akan dikembangkan menjadi koperasi mahasiswa.

## **12. Tempat Parkir**

Menyediakan tempat parkir yang mampu menampung semua kendaraan bermotor baik peserta didik, manajemen maupun tamu dan terbagi menjadi tiga zona yaitu, sisi barat, sisi timur dan sisi selatan LP3I

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pelaksanaan Variabel X

Untuk pelaksanaan variabel X yaitu Disiplin kerja, penelitian menggunakan 15 pertanyaan. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel disiplin kerja.

**Tabel 4.6**  
**Jarak Interval Distirbusi Frekuensi**

| Nilai     | Kriteria          |
|-----------|-------------------|
| 40 – 71   | Sangat Tidak Baik |
| 72 – 103  | Tidak Baik        |
| 104 – 135 | Kurang Baik       |
| 136 – 167 | Baik              |
| 168 – 200 | Sangat Baik       |

**Tabel 4.7**  
**Adanya kejelasan tujuan pekerjaan membuat semangat dalam bekerja**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 21        | 105  | 52,5       |
| Setuju              | 4     | 19        | 76   | 47,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 0         | 0    | 0          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 181  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja. Termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 181. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 (52,5%) dan responden yang menyatakan setuju 19 (47,5%). Artinya, bahwa karyawan LP31 sangat setuju dengan adanya kejelasan dalam pekerjaan.

**Tabel 4.8**  
**Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dapat memunculkan rasa sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 13        | 65   | 32,5       |
| Setuju              | 4     | 25        | 100  | 62,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 171  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 171. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (32,5%) dan responden yang menyatakan setuju 25 (62,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%). Artinya, bahwa karyawan LP31 sangat setuju dengan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.9**  
**Keteladanan pimpinan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 25        | 125  | 62,5       |
| Setuju              | 4     | 14        | 56   | 35         |
| Kurang Setuju       | 3     | 1         | 3    | 2,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 184  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 184, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 (62,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 (35%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,5%). Artinya bahwa karyawan LP31 sangat setuju dengan keteladanan pimpinan sangat di perlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

**Tabel 4.10**  
**Pimpinan aktif mengawasi perilaku, sikap, kerja, dan prestasi**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 10        | 50   | 25         |
| Setuju              | 4     | 25        | 100  | 62,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 4         | 12   | 10         |
| Tidak Setuju        | 2     | 1         | 2    | 2,5        |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 164  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya merasa senang bila pimpinan aktif mengawasi perilaku, sikap, kerja, dan prestasi saya, termasuk dalam kategori baik dengan skor 164. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (25%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 (62,5%) responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 (10%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya bahwa karyawan LP3I setuju dengan pimpinan aktif mengawasi perilaku, sikap, kerja, dan prestasi.

**Tabel 4.11**  
**Balas jasa dapat memberikan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 18        | 90   | 45         |
| Setuju              | 4     | 18        | 72   | 45         |
| Kurang Setuju       | 3     | 3         | 9    | 7,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 1         | 2    | 2,5        |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 173  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin membaik, termasuk dalam kategori baik dengan skor sangat baik dengan skor 173. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 (45%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 (45%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (7,5%), dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya

karyawan LP3I sangat setuju terhadap balas jasa dapat memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kedisiplinan.

**Tabel 4.12**  
**Balas jasa yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 5         | 25   | 12,5       |
| Setuju              | 4     | 24        | 96   | 60         |
| Kurang Setuju       | 3     | 9         | 27   | 22,5       |
| Tidak Setuju        | 2     | 2         | 4    | 5          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 152  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan. Termasuk dalam kategori baik dengan skor 152. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (12,5%), responden yang menyatakan setuju 24 (60%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 (22,5%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I setuju terhadap gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

**Tabel 4.13**  
**Kesejahteraan terpenuhi selama bekerja**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 11        | 55   | 27,5       |
| Setuju              | 4     | 26        | 104  | 65         |
| Kurang Setuju       | 3     | 3         | 9    | 7,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 168  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya terpenuhi, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 168. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (27,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 (65%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (7,5%). Artinya karyawan LP3I sangat setuju terhadap kesejahteraannya terpenuhi selama bekerja.

**Tabel 4.14**  
**Persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 11        | 55   | 27,5       |
| Setuju              | 4     | 24        | 96   | 60         |
| Kurang Setuju       | 3     | 3         | 9    | 7,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 2         | 4    | 5          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 164  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja, termasuk dalam kategori baik dengan skor 164. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (27,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 (60%), reponden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (7,5%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I setuju terhadap persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan.

**Tabel 4.15**  
**Pimpinan aktif dalam melakukan pengawasan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 9         | 45   | 22,5       |
| Setuju              | 4     | 28        | 112  | 70         |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 1         | 2    | 2,5        |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 165  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: pimpinan yang selalu aktif dalam pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu, termasuk dalam kategori baik dengan skor 165. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 (70%), responden yang menyatakan kurang setuju 2 (5%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya karyawan LP3I setuju terhadap pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan.

**Tabel 4.16**  
**Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 7         | 35   | 17,5       |
| Setuju              | 4     | 24        | 96   | 60         |
| Kurang Setuju       | 3     | 8         | 24   | 20         |
| Tidak Setuju        | 2     | 1         | 2    | 2,5        |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 157  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin. Termasuk dalam kategori baik dengan skor 157. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (17,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 (60%), responden yang menyatakan kurang setuju 3 (20%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi kedisiplinan.

**Tabel 4.17**  
**Konsisten dalam melaksanakan peraturan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 9         | 45   | 22,5       |
| Setuju              | 4     | 26        | 104  | 65         |
| Kurang Setuju       | 3     | 5         | 15   | 12,5       |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 164  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin, termasuk dalam kategori baik dengan skor 164. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 (65%), responden yang menyatakan kurang setuju 5 (12,5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan penindakan yang

konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan akan menciptakan kedisiplinan.

**Tabel 4.18**  
**Mentaati peraturan perusahaan selama bekerja**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 10        | 50   | 25         |
| Setuju              | 4     | 28        | 112  | 70         |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 168  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya selalu mentaati peraturan perusahaan selama saya bekerja, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 168. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (25%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 (70%), responden yang menyatakan kurang setuju 2 (5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan saya selalu mentaati peraturan perusahaan selama saya bekerja.

**Tabel 4.19**  
**Peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 11        | 55   | 27,5       |
| Setuju              | 4     | 25        | 100  | 62,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 4         | 12   | 10         |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 167  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan dari konsumen terhadap: saya merasa peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja, termasuk dalam kategori baik dengan skor 167. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 (27,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 (62,5%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 (10%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan saya merasa peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja.

**Tabel 4.20**  
**Hukuman berperan penting ketika melanggar peraturan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 8         | 40   | 20         |
| Setuju              | 4     | 26        | 104  | 65         |
| Kurang Setuju       | 3     | 6         | 18   | 15         |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 162  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya merasa sanksi hukuman berperan penting ketika melanggar peraturan, termasuk dalam kategori baik dengan skor 162. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (20%), responden yang menyatakan setuju 26 (65%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 (15%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan saya merasa sanksi hukuman berperan penting ketika melanggar peraturan.

**Tabel 4.21**  
**Keharmonisan hubungan diantara karyawan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 16        | 80   | 40         |
| Setuju              | 4     | 21        | 84   | 52,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 3         | 9    | 7,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 173  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.21 diperoleh tanggapan dari responden mengenai keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja, termasuk dalam kategori sangat setuju dengan skor 173. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 (40%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 21(52,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (7,5%). Artinya karyawan LP3I sangat setuju terhadap pernyataan keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik.

**Tabel 4.22**  
**Jarak Interval Rekapitulasi Variabel Disiplin**

| Nilai       | Kriteria          |
|-------------|-------------------|
| 600 – 1079  | Sangat Tidak Baik |
| 1080 – 1559 | Tidak Baik        |
| 1560 – 2039 | Kurang Baik       |
| 2040 – 2519 | Baik              |
| 2520 – 3000 | Sangat Baik       |

**Tabel 4.23**  
**Rekapitulasi Variabel Disiplin**

| <b>No</b>        | <b>Pertanyaan</b>  | <b>Target Skor</b> | <b>Skor Tercapai</b> | <b>Kriteria</b> |
|------------------|--|--------------------|----------------------|-----------------|
| 1                | Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja   | 200                | 181                  | Sangat Baik     |
| 2                | Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan                     | 200                | 171                  | Sangat Baik     |
| 3                | Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan   | 200                | 184                  | Sangat Baik     |
| 4                | saya merasa senang bila pimpinan aktif mengawasi perilaku, sikap, kerja dan prestasi saya  | 200                | 164                  | Baik            |
| 5                | Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik    | 200                | 173                  | Sangat Baik     |
| 6                | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan   | 200                | 152                  | Baik            |
| 7                | Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya terpenuhi  | 200                | 168                  | Sangat Baik     |
| 8                | Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja   | 200                | 164                  | Baik            |
| 9                | Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu | 200                | 165                  | Baik            |
| 10               | Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin                                    | 200                | 157                  | Baik            |
| 11               | Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin   | 200                | 164                  | Baik            |
| 12               | Saya selalu mentaati peraturan perusahaan selama saya bekerja  | 200                | 168                  | Sangat Baik     |
| 13               | Saya merasa peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja  | 200                | 167                  | Baik            |
| 14               | Saya merasa sanki hukuman berperan penting ketika melanggar peraturan  | 200                | 162                  | Baik            |
| 15               | Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat kerja saya bekerja                                  | 200                | 173                  | Sangat Baik     |
| <b>TOTAL</b>     |  |                    | 2513                 |                 |
| <b>Rata-rata</b> |  |                    | 167,5                |                 |

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat hasil dari penelitian reponden terhadap disiplin kerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya dengan jumlah 2513 dengan rata-rata 167,5. Artinya disiplin kerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya termasuk dalam kategori baik.

#### 4.2.2 Pelaksanaan Variabel Y

Pelaksanaan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, penelien menggunakan 10 pertanyaan dalam kuesioner. Berikut tabel distribusi frekuensi mengenai variabel kinerja karyawan.

**Tabel 4.24**  
**Jarak Interval Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja**

| Nilai     | Kriteria          |
|-----------|-------------------|
| 40 – 71   | Sangat Tidak Baik |
| 72 – 103  | Tidak Baik        |
| 104 – 135 | Kurang Baik       |
| 136 – 167 | Baik              |
| 168 – 200 | Sangat Baik       |

**Tabel 4.25**  
**Meanfaatkan waktu untuk melaksanakan tugas**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 14        | 70   | 35         |
| Setuju              | 4     | 23        | 92   | 57,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 3         | 9    | 7,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 171  | 100        |

Tabel 4.25 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya memanfaatkan semua waktu kerja untuk melaksanakan tugas, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 171. Responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 14 (35%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 (57,5%), dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 (7,5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan memanfaatkan semua waktu kerja untuk melaksanakan tugas.

**Tabel 4.26**  
**Melakukan pekerjaan dengan mengutamakan mutu dan sesuai dengan peraturan yang ada**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 12        | 60   | 30         |
| Setuju              | 4     | 28        | 112  | 70         |
| Kurang Setuju       | 3     | 0         | 0    | 0          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 172  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada, termasuk dalam kategori sangat setuju dengan skor 172. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (30%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 (70%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju dengan pernyataan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan.

**Tabel 4.27**  
**Kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 13        | 65   | 32,5       |
| Setuju              | 4     | 25        | 100  | 62,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 171  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 171. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (32,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 (62,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang ditentukan.

**Tabel 4.28**  
**Menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 8         | 40   | 20         |
| Setuju              | 4     | 28        | 112  | 70         |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 1         | 2    | 2,5        |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 1         | 1    | 2,5        |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 161  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan, termasuk dalam kategori baik dengan skor 161. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (20%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 28 (70%), responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2,5%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan.

**Tabel 4.29**  
**Mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 13        | 65   | 32,5       |
| Setuju              | 4     | 25        | 100  | 62,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 171  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 171. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (32,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 (62,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.30**  
**Mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 18        | 90   | 45         |
| Setuju              | 4     | 21        | 84   | 52,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 1         | 3    | 2,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 177  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 177. Responden yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 18 (45%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 (52,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan.

**Tabel 4.31**  
**Tugas yang diberikan sesuai dengan yang kemampuan yang dimiliki**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 9         | 45   | 22,5       |
| Setuju              | 4     | 29        | 116  | 72,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 167  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, termasuk dalam kategori baik dengan skor 167. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 (72,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

**Tabel 4.32**  
**Dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara mandiri**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 15        | 75   | 37,5       |
| Setuju              | 4     | 23        | 92   | 57,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 173  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.32 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab saya secara mandiri, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 173. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 (37,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 (57,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab secara mandiri.

**Tabel 4.33**  
**Memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 14        | 70   | 35         |
| Setuju              | 4     | 25        | 100  | 62,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 1         | 3    | 2,5        |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 173  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.33 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 173. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 (35%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 25 (62,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (2,5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan.

**Tabel 4.34**  
**Pekerjaan tidak terbengkalai karena adanya kerjasama antar pekerja**

| Keterangan          | Bobot | Jumlah    | Skor | Persentase |
|---------------------|-------|-----------|------|------------|
|                     |       | Responden |      | %          |
| Sangat Setuju       | 5     | 9         | 45   | 22,5       |
| Setuju              | 4     | 29        | 116  | 72,5       |
| Kurang Setuju       | 3     | 2         | 6    | 5          |
| Tidak Setuju        | 2     | 0         | 0    | 0          |
| Sangat Tidak Setuju | 1     | 0         | 0    | 0          |
| <b>Jumlah</b>       |       | 40        | 167  | 100        |

Berdasarkan tabel 4.34 diperoleh tanggapan dari responden mengenai: pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerjasama yang baik antar pekerja, termasuk dalam kategori baik dengan skor 167. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (22,5%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 29 (72,5%) dan responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (5%). Artinya karyawan LP3I menyatakan setuju terhadap pernyataan adanya kerjasama yang baik antar pekerja.

**Tabel 4.35**  
**Jarak Interval Rekapitulasi Variabel Kinerja**

| Nilai       | Kriteria          |
|-------------|-------------------|
| 400 – 719   | Sangat Tidak Baik |
| 720 – 1039  | Tidak Baik        |
| 1040 – 1359 | Kurang Baik       |
| 1360 – 1679 | Baik              |
| 1680 – 2000 | Sangat Baik       |

**Tabel 4.36**  
**Rekapitulasi Variabel Kinerja**

| No               | Pertanyaan  | Target Skor | Skor Tercapai | Kriteria    |
|------------------|---|-------------|---------------|-------------|
| 1                | Saya memanfaatkan semua waktu kerja untuk melaksanakan tugas  | 200         | 171           | Sangat Baik |
| 2                | Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan ang ada | 200         | 172           | Sangat Baik |
| 3                | Kualitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan   | 200         | 171           | Sangat Baik |
| 4                | Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan                             | 200         | 161           | Baik        |
| 5                | Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan                            | 200         | 171           | Sangat Baik |
| 6                | Saya mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan  | 200         | 177           | Sangat Baik |
| 7                | Pekerjaan atau tugas ang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki                                   | 200         | 167           | Baik        |
| 8                | Saya dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab saya secara mandiri                                       | 200         | 173           | Sangat Baik |
| 9                | Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik                          | 200         | 173           | Sangat Baik |
| 10               | Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antar pekerja                            | 200         | 167           | Baik        |
| <b>TOTAL</b>     |   |             | 1703          |             |
| <b>Rata-rata</b> |   |             | 170,3         |             |

Berdasarkan tabel 4.36 dapat dilihat hasil dari penelitian responden terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya dengan jumlah 1703 dan nilai rata-rata sebesar 170,3. Artinya Kinerja Karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya termasuk dalam kategori sangat baik.

### 4.2.3 Analisis Data

#### 4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.37 dibawah ini. Korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk instrumen disiplin, karena seluruh korelasi lebih besar dari pada kriteria sebesar 0.30. Artinya instrumen pengukuran adalah valid.

**Tabel 4.37**  
**Validitas Disiplin Kerja**

| Variable              | No. Item | R hitung | R kritis | Kriteria |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|
| Disiplin Kerja<br>(X) | X1       | 0.551    | 0.3      | Valid    |
|                       | X2       | 0.629    | 0.3      | Valid    |
|                       | X3       | 0.372    | 0.3      | Valid    |
|                       | X4       | 0.545    | 0.3      | Valid    |
|                       | X5       | 0.612    | 0.3      | Valid    |
|                       | X6       | 0.594    | 0.3      | Valid    |
|                       | X7       | 0.630    | 0.3      | Valid    |
|                       | X8       | 0.609    | 0.3      | Valid    |
|                       | X9       | 0.793    | 0.3      | Valid    |
|                       | X10      | 0.572    | 0.3      | Valid    |
|                       | X11      | 0.744    | 0.3      | Valid    |
|                       | X12      | 0.599    | 0.3      | Valid    |
|                       | X13      | 0.589    | 0.3      | Valid    |
|                       | X14      | 0.749    | 0.3      | Valid    |
|                       | X15      | 0.450    | 0.3      | Valid    |

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.38 hasil perhitungan uji validitas pada setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner variabel disiplin dan kinerja karyawan di LP3I Cabang Tasikmalaya, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r

kritis sehingga keputusan pengujiannya adalah valid, artinya setiap item pernyataan yang digunakan pada kuesioner variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan akurat sesuai dengan apa yang hendak diukurnya.

**Tabel 4.38**  
**Validitas Kinerja Karyawan**

| Variabel       | No Item | R Hitung | R kritis | Kriteria |
|----------------|---------|----------|----------|----------|
| Kinerja<br>(Y) | Y1      | 0.554    | 0.3      | Valid    |
|                | Y2      | 0.641    | 0.3      | Valid    |
|                | Y3      | 0.545    | 0.3      | Valid    |
|                | Y4      | 0.487    | 0.3      | Valid    |
|                | Y5      | 0.826    | 0.3      | Valid    |
|                | Y6      | 0.503    | 0.3      | Valid    |
|                | Y7      | 0.770    | 0.3      | Valid    |
|                | Y8      | 0.707    | 0.3      | Valid    |
|                | Y9      | 0.572    | 0.3      | Valid    |
|                | Y10     | 0.652    | 0.3      | Valid    |

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2019

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada kuesioner yang diberikan kepada responden yang bertujuan untuk mengetahui atau mengukur tingkat keandalan data yang diberikan oleh responden kepada peneliti. Adapun hasil pengujian uji reliabilitas kuesioner variabel disiplin dan kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.39**  
**Reliabilitas Disiplin**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .750                   | 16         |

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.39 uji reliabilitas tersebut menunjukkan Cronbach's Alpha 0,750. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *Cronbach's Alpha* 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dan dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.40**  
**Reliabilitas Kinerja**

| <b>Reliability Statistics</b> |                   |
|-------------------------------|-------------------|
| <b>Cronbach's Alpha</b>       | <b>N of Items</b> |
| .752                          | 11                |

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.40 uji reliabilitas tersebut menunjukkan Cronbach's Alpha 0,752. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *Cronbach's Alpha* 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dan dinyatakan reliabel.

#### **4.2.3.3 Uji Koefisien dan Determinasi**

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel disiplin terhadap kinerja, besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara +1 sampai dengan -1. Apabila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negative sempurna, apabila  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi, dan apabila  $r = +1$  berarti korelasinya sangat kuat. Sedangkan nilai  $r$  akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $r$  sebagai berikut:

**Tabel 4.41**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.00 – 0.199       | Sangat rendah    |
| 0.20 – 0.399       | Rendah           |
| 0.40 – 0.599       | Sedang           |
| 0.60 – 0.799       | Kuat             |
| 0.80 – 1.000       | Sangat kuat      |

Sumber: Sugiyono 2016:184

Untuk memudahkan perhitungan, koefisien korelasi akan dibantu menggunakan software IBM SPSS Statistics 25, tersaji seperti pada tabel 4.42 berikut ini:

**Tabel 4.42**  
**Koefisien Korelasi**

| Model Summary                |                   |          |                   |                            |
|------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                        | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                            | .590 <sup>a</sup> | .348     | .331              | 2.82660                    |
| a. Predictors: (Constant), X |                   |          |                   |                            |

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Dapat dilihat pada tabel 4.42 perhitungan analisis Koefisien Korelasi maka dapat dilihat nilai r sebesar 0.590. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi r jika interval koefisien korelasi pada 0.40 – 0.599 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang sedang atau cukup kuat. Sehubungan hal tersebut untuk menghitung besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja dengan menggunakan rumus koefisien detemintasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (0.590)^2 \times 100\% \\
 &= 0.3481 \times 100 \\
 &= 34.81\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka disiplin memberikan pengaruh sebesar 34.81% terhadap kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 34.81\% = 65.19\%$ , disebabkan oleh variabel lainnya.

#### 4.2.3.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang dipergunakan untuk menentukan sifat hubungan variabel (X), dengan variabel (Y). Menghitung besar hubungan secara kuantitatif dari perubahan kejadian variabel (Y) yaitu kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas (X) dalam hal ini adalah disiplin kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program *IBM SPSS statistics 25* disajikan seperti pada tabel berikut.

**Tabel 4.43**  
**Regresi Linear Sederhana**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 19.630                      | 5.113      |                           | 3.840 | .000 |
|                           | X          | .365                        | .081       | .590                      | 4.505 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.43 Nampak nilai  $a = 19.630$  hal ini bahwa nilai konstanta perolehan murni variabel kinerja memperoleh sebesar 19.630 sedangkan nilai regresi  $b$  sebesar 0.365 maka disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19.630 + 0.365 X$$

Dari analisis regresi linear sederhana diatas dapat di lihat bahwa nilai dari  $a$  tanpa tambahan dari  $b$  sebesar 19.630, sedangkan nilai  $b$  yaitu sebesar 0.365

menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.365.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### 4.2.4.1 Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan  $t < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa *variabel* bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut pengujiannya:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya.

$H_a$  = Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*

**Tabel 4.44**  
**Data Perolehan Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 19.630                      | 5.113      |                           | 3.840 | .000 |
|                           | Disiplin   | .365                        | .081       | .590                      | 4.505 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olahan kuesioner, 2019

Dari tabel 4.44 diatas diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.505, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  taraf signifikan 5% atau  $\alpha = 0.05\%$  dan derajat kebebasan ( $dk = 40 - 2$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.68595.

Nilai signifikan  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya ada pengaruh signifikan anantara variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di LP3I Cabang Tasikmalaya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban 40 responden yang menjawab 15 butir pertanyaan mengenai disiplin karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya dengan jumlah 2513 dengan rata-rata 167,5.
2. Kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya telah berjalan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban 40 responden yang telah menjawab 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya dengan jumlah 1703 dengan rata-rata 170,3.
3. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu:
  - a. koefisien korelasi antara disiplin terhadap kinerja terdapat pengaruh yang sedang atau cukup kuat dengan nilai  $r$  sebesar 0.590.
  - b. koefisien determinasi atau besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya sebesar 34.81%.

maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dipeoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. memperketat pengawasan terhadap karyawan harus dilakukan secara terus menerus agar karyawan lebih disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan.
2. Kinerja karyawan saat ini harus mendapatkan apresiasi dari pimpinan agar karyawan dapat terus bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan.
3. Pelaksanaan hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan harus dilakukan, agar karyawan dapat lebih disiplin dalam mentaati peraturan yang ada.

**KUESIONER PENELITIAN**  
**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA**  
**LEMBAGA PENDIDIKAN LP3I CABANG TASIKMALAYA**

---

Responden yang terhormat,

Saya yang bernama Cecep Ari Jaoharudin Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Winaya Mukti, sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LP3I CABANG TASIKMALAYA”.

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan di lembaga pendidikan tempat Bapak/Ibu bekerja, maka saya mohon kesediaan dan waktunya Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban anda.

Demikian saya sampaikan, dan untuk waktu, kerjasama, kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Cecep Ari Jaoharudin

NPM: 4122.4.16.11.0019

|                |
|----------------|
| Cap Perusahaan |
|                |

**IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis ( ) dengan data yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis Kelamin:  Laki-Laki       Perempuan

Usia            :  <20 Tahun  
                   21-30 Tahun  
                   31-40 Tahun  
                   41-50 Tahun  
                   >50 Tahun

Pendidikan Terakhir:  SD       SMP  
                                   SMA     S1  
                                   S2       S3

Masa Kerja: ..... tahun

**DAFTAR PERTANYAAN MENGENAI DISIPLIN KERJA**

Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda ceklis pada alternatif jawaban yang sudah disediakan.

| No | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|----|---|--------------------|---|----|----|-----|
|    |   | SS                 | S | KS | TS | STS |
| 1  | Adanya kejelasan tujuan (pekerjaan) membuat anda lebih bersemangat dalam bekerja  |                    |   |    |    |     |
| 2  | Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan membuat anda bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.                      |                    |   |    |    |     |
| 3  | Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.   |                    |   |    |    |     |
| 4  | Saya merasa senang bila pimpinan aktif mengawasi perilaku, sikap, kerja, dan prestasi saya.   |                    |   |    |    |     |
| 5  | Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dan kecintaan anda terhadap pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik.    |                    |   |    |    |     |
| 6  | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.   |                    |   |    |    |     |
| 7  | Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya terpenuhi.  |                    |   |    |    |     |
| 8  | Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama karyawan akan membuat anda lebih bergairah dalam bekerja.   |                    |   |    |    |     |
| 9  | Pimpinan yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu. |                    |   |    |    |     |
| 10 | Adanya pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk selalu disiplin.                                    |                    |   |    |    |     |
| 11 | Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat anda selalu disiplin.   |                    |   |    |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 12 | Saya selalu mentaati peraturan perusahaan selama saya bekerja.   |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya merasa peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja  |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya merasa sanki hukuman berperan penting peting krtika melanggar peraturan                             |  |  |  |  |  |
| 15 | Keharmonisan hubungan diantara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat saya bekerja. |  |  |  |  |  |

## Lampiran 4

**Hasil Kuesioner Variabel Disiplin (X)**

| NO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 1  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 4   | 3   | 5   | 4   | 4   | 65    |
| 2  | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 5   | 59    |
| 3  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 62    |
| 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 69    |
| 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 2  | 4  | 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 55    |
| 6  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 69    |
| 7  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 58    |
| 8  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 3   | 59    |
| 9  | 4  | 4  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 59    |
| 10 | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 63    |
| 11 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 59    |
| 12 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 55    |
| 13 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 73    |
| 14 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 60    |
| 15 | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 62    |
| 16 | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5  | 2  | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 55    |
| 17 | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 63    |
| 18 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 68    |
| 19 | 5  | 5  | 5  | 2  | 4  | 4  | 4  | 4  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 5   | 54    |
| 20 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 60    |
| 21 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 5   | 70    |
| 22 | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 61    |
| 23 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 63    |
| 24 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 68    |
| 25 | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 67    |
| 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 60    |
| 27 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 74    |
| 28 | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 64    |
| 29 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 75    |
| 30 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 62    |
| 31 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 62    |
| 32 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 5   | 4   | 3   | 3   | 4   | 58    |
| 33 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 63    |
| 34 | 5  | 3  | 5  | 3  | 4  | 3  | 4  | 2  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 58    |
| 35 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 60    |
| 36 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 75    |
| 37 | 5  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 62    |
| 38 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 2  | 3  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 56    |
| 39 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 62    |
| 40 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 66    |



## PERNYATAAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN

|    |  | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1  | saya memanfaatkan semua waktu kerja untuk melaksanakan tugas   |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada |    |   |    |    |     |
| 3  | Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.  |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan.                             |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan                             |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya mempertanggung jawabkan setiap tugas yang diberikan   |    |   |    |    |     |
| 7  | Pekerjaan atau tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki                                   |    |   |    |    |     |
| 8  | Saya dapat menyelesaikan tugas serta tanggung jawab saya secara mandiri  |    |   |    |    |     |
| 9  | Saya memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik                           |    |   |    |    |     |
| 10 | Pekerjaan saya tidak terbengkalai karena adanya kerja sama yang baik antar pekerja.                            |    |   |    |    |     |

**Hasil Kuesioner Variable Kinerja (Y)**

| NO | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | TOTAL |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-------|
| 1  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| 2  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 3  | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 41    |
| 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 44    |
| 5  | 5  | 5  | 4  | 1  | 3  | 5  | 3  | 4  | 5  | 3   | 38    |
| 6  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4   | 44    |
| 7  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 8  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 9  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 10 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4   | 41    |
| 11 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 12 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 13 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 15 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 16 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 17 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5   | 45    |
| 18 | 5  | 5  | 3  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 45    |
| 19 | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 45    |
| 20 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 45    |
| 21 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4   | 42    |
| 22 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4   | 46    |
| 23 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 24 | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5   | 42    |
| 25 | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 49    |
| 26 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 27 | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 47    |
| 28 | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 29 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 30 | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |
| 31 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 32 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 33 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  | 5   | 41    |
| 34 | 3  | 5  | 5  | 2  | 3  | 5  | 3  | 5  | 5  | 4   | 40    |
| 35 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 40    |
| 36 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 37 | 4  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3  | 3   | 42    |
| 38 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 50    |
| 39 | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  | 4  | 3  | 4  | 4   | 39    |
| 40 | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 42    |

Hasil Uji Statistik Dengan *IBM SPSS 25*

## Validitas Disiplin

| Variable              | No. Item | R hitung | R kritis | Kriteria |
|-----------------------|----------|----------|----------|----------|
| Disiplin Kerja<br>(X) | X1       | 0.551    | 0.3      | Valid    |
|                       | X2       | 0.629    | 0.3      | Valid    |
|                       | X3       | 0.372    | 0.3      | Valid    |
|                       | X4       | 0.545    | 0.3      | Valid    |
|                       | X5       | 0.612    | 0.3      | Valid    |
|                       | X6       | 0.594    | 0.3      | Valid    |
|                       | X7       | 0.630    | 0.3      | Valid    |
|                       | X8       | 0.609    | 0.3      | Valid    |
|                       | X9       | 0.793    | 0.3      | Valid    |
|                       | X10      | 0.572    | 0.3      | Valid    |
|                       | X11      | 0.744    | 0.3      | Valid    |
|                       | X12      | 0.599    | 0.3      | Valid    |
|                       | X13      | 0.589    | 0.3      | Valid    |
|                       | X14      | 0.749    | 0.3      | Valid    |
|                       | X15      | 0.450    | 0.3      | Valid    |

**Validitas Kinerja**

| Variabel       | No Item | R Hitung | R kritis | Kriteria |
|----------------|---------|----------|----------|----------|
| Kinerja<br>(Y) | Y1      | 0.554    | 0.3      | Valid    |
|                | Y2      | 0.641    | 0.3      | Valid    |
|                | Y3      | 0.545    | 0.3      | Valid    |
|                | Y4      | 0.487    | 0.3      | Valid    |
|                | Y5      | 0.826    | 0.3      | Valid    |
|                | Y6      | 0.503    | 0.3      | Valid    |
|                | Y7      | 0.770    | 0.3      | Valid    |
|                | Y8      | 0.707    | 0.3      | Valid    |
|                | Y9      | 0.572    | 0.3      | Valid    |
|                | Y10     | 0.652    | 0.3      | Valid    |

**Reliabilitas Disiplin**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .750                   | 16         |

**Reliabilitas Kinerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .752                   | 11         |

**Hasil Koefisien Korelasi**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .590 <sup>a</sup> | .348     | .331              | 2.82660                    |

a. Predictors: (Constant), X

Tabel Regresi Linier Sederhana

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 19.630                      | 5.113      |                           | 3.840 | .000 |
|                           | X          | .365                        | .081       | .590                      | 4.505 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

## Uji t

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 19.630                      | 5.113      |                           | 3.840 | .000 |
|                           | X          | .365                        | .081       | .590                      | 4.505 | .000 |

a. Dependent Variable: Y

**Foto-foto Fasilitas di LP3I cabang Tasikmalaya**



**Ruang Kelas**



**Ruang Perpustakaan**



**Laboratorium Komputer**



**Laboratorium Otomotif**



**Labolatorium Perkantoran**



**Laboratorium Akuntansi Manual**

Lampiran 11



**Gedung Serba Guna (Auditorium/Aula) Mesjid**



**Koperasi Karyawan**

**Balasan Permohonan Izin Penelitian**



Tasikmalaya, 30 July 2019  
016/B0/FHRD/LP3I-TSM/III/2019

Kepada YTH  
BAK Universitas Winaya Mukti Bandung  
Ibu Maria Luciana, S.E.MM  
Di  
Tempat

Perihal : **Balasan Permohonan Izin Penelitian**

Assalamu'alaikum wR. wB.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : H. Rudi Kurniawan, ST.MM  
Jabatan : Branch Manager LP3I Tasikmalaya

Menerangkan bahwa,

Nama : Cecep Ari Jaoharudin  
Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju mengadakan penelitian di LP3I Tasikmalaya dengan judul :

"Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan LP3I cabang tasikmalaya"

Demikian hal ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wassalam,

**LEMBAGA PENDIDIKAN DAN  
PENGEMBANGAN PROFESI INDONESIA**



**H. Rudi Kurniawan, ST, MM**  
Branch Manager

**Pedoman Wawancara**

1. Bagaimana sejarah berdirinya LP3I Cabang Tasikmalaya?
2. Bagaimana kondisi Kantor LP3I Cabang Tasikmalaya?
3. Apa Visi dan Misi LP3I Cabang Tasikmalaya?
4. Berapa banyak jumlah karyawan LP3I Cabang Tasikmalaya?
5. Apa Tugas dan fungsi setiap jabatannya?