

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Seiring berkembangnya era globalisasi yang menuntut untuk terus menciptakan suatu inovasi dan perubahan, maka setiap organisasi ataupun perusahaan harus mengimbangi perubahan tersebut dengan mempertahankan kualitas internal yang dimiliki sehingga dapat bersaing dan tetap bertahan di dalam dunia bisnisnya. Organisasi berkembang beriringan dengan peradaban manusia hal ini dikarenakan cara organisasi melakukan pergerakan dipengaruhi oleh susunan-susunan internal yang ada dengan membuat pola kerja yang sistematis sehingga mampu mencapai tujuan bersama dari para anggota yang ada di dalamnya.

Menurut Jaeleni (2021:13), organisasi adalah kumpulan dua orang atau lebih dalam suatu wadah tertentu untuk bekerja sama guna mencapai tujuan bersama. Sehingga dalam organisasi harus memuat unsur minimal di dalamnya yaitu, adanya anggota, saling bekerja sama, dan mencapai tujuan bersama.

Organisasi dibentuk sebagai wadah bagi para anggotanya untuk melakukan kerja sama dan menjalin hubungan yang profesional agar tujuan utama dapat tercapai. Selain sebagai wadah, organisasi juga bisa dimanfaatkan para anggota sebagai tempat untuk menambah wawasan, pengetahuan, kemampuan untuk bisa mencapai suatu tujuan. Organisasi yang memiliki sistem manajemen yang baik tentunya akan memberikan arah yang terstruktur untuk para anggotanya dalam melakukan suatu pekerjaan, melalui sistem manajemen inilah para anggota bisa belajar bagaimana mengatur suatu keadaan atau kegiatan agar dapat dilakukan secara maksimal dan potensial untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Perubahan dan perkembangan dari suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh para anggota yang ada di dalamnya, semakin anggotanya dapat memberikan kontribusi yang positif dan mampu memberikan inovasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, maka tidaklah sulit bagi organisasi untuk melakukan pengembangan baik itu manajemen maupun kegiatan operasionalnya. Manajemen

suatu organisasi mempengaruhi struktur yang akan dipilih untuk mengelola kegiatan operasional dan internal di dalamnya. Semakin baik manajemen yang ada di dalam suatu organisasi maka struktur yang dipilipun akan optimal. Struktur organisasi ini dibutuhkan agar tugas-tugas yang dikerjakan oleh setiap bagian sesuai dengan bidang-bidang yang dimiliki para anggotanya, sehingga dalam melakukan pekerjaannya mereka tidak mengalami kesulitan yang berarti. Oleh karena itu, dengan diterapkan sistem manajemen sehingga terciptanya struktur yang baik maka akan mempermudah meningkatkan efektifitas organisasi tersebut.

Perilaku dalam suatu organisasi akan menentukan citra yang dimiliki organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan, dengan adanya perilaku organisasi maka akan tercipta kerja yang efektif yang membuat organisasi dinilai positif oleh masyarakat. Penilaian masyarakat mengenai citra suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk mempertahankan serta memberi nilai tambah dari organisasi itu sendiri. Ketika organisasi sudah memiliki nilai positif, maka masyarakat akan memiliki keinginan untuk bergabung dan menggunakan jasa yang ditawarkan oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi ini memiliki pengaruh dalam segala aspek kehidupan, mulai dari pendidikan, ekonomi, teknologi, budaya, bahkan politik.

Seperti saat ini, semakin berkembangnya dunia pendidikan di Indonesia maka peran dari para organisasi formal pendidikan seperti sekolah maupun universitas untuk mengimplementasikan kurikulum yang berlaku sangat dibutuhkan. Organisasi pendidikan yang memiliki tujuan untuk dapat menumbuhkan pengetahuan dan budi pekerti bagi para anak didiknya memberikan wadah yang positif bagi masyarakat untuk menambah kemampuan, wawasan serta pengalaman. Berkembangnya kurikulum yang berlaku harus dilaksanakan dengan diiringi adaptasi yang baik. Selama proses adaptasi tersebut, organisasi sangat membutuhkan kerja sama antar individu yang memiliki andil dalam kegiatan operasional tersebut seperti guru, staf administrasi dan lainnya.

Dalam pelaksanaan program pendidikan yang dilakukan oleh suatu organisasi pendidikan, ruang lingkup sekolah harus dibentuk sebaik mungkin agar menghasilkan generasi penerus bangsa yang baik. Salah satu penunjang terbesar

dalam melakukan program pendidikan yang potensial adalah dengan melakukan peningkatan potensi dari sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Peningkatan potensi sumber daya manusia ini harus dilakukan berdasarkan perencanaan yang baik, agar setiap hasil yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu organisasi membutuhkan suatu manajemen untuk mengelola sumber daya manusianya.

Menurut Fikri, dkk (2022:7), manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni atau suatu proses bagaimana perusahaan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen (manajerial dan operasional) dengan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara efektif dan efisien serta mampu bersaing di-era manajemen saat ini dan yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar setiap sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi dapat dioptimalkan perannya dengan meningkatkan produktivitas pekerjaannya. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, maka para petinggi organisasi akan lebih mudah melakukan pengelolaan terhadap para stafnya sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dengan tujuan mengarahkan para sumber daya manusia organisasi agar mau bekerja sama dengan efektif dan efisien demi tercapainya tujuan bersama (organisasi, karyawan dan masyarakat). Oleh karena itu, dengan adanya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang maksimal, maka kegiatan operasional dalam suatu organisasi akan lebih mudah dilakukan.

Keefektifan dan keefisienan kerja seorang karyawan dapat dilihat dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, karyawan juga diharapkan mampu mentaati peraturan yang ada sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan pedoman yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang menjunjung tinggi kedisiplinan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Revida, dkk (2022:57), kedisiplinan

adalah ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.

Kedisiplinan menjadi salah satu bentuk dari hasil manajemen diri yang baik dari seorang karyawan, karena dengan adanya rasa disiplin maka seorang individu akan fokus secara penuh terhadap target-target yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen diri yang baik dari setiap pegawai akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan membentuk semangat kerja yang tinggi serta kenyamanan dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.

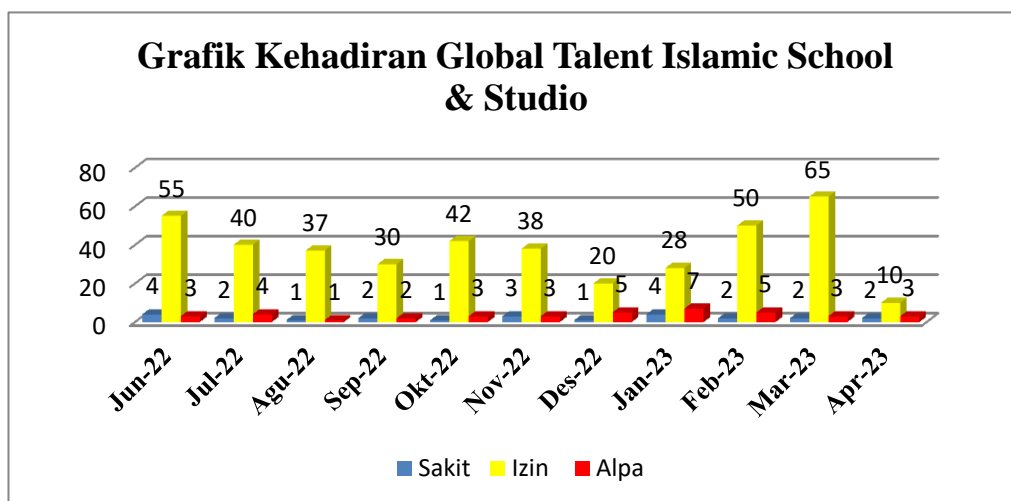
Menurut Revida (2022:52), kinerja merupakan keberhasilan kerja menyangkut kuantitas dan kualitas kerja dari individu maupun sekelompok dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan sehingga memberikan kepuasan dan meningkatkan ekonomi pada waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja menjadi salah satu indikator untuk melihat keberhasilan individu dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan penilaian kinerja untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawannya. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan mudah mendapatkan informasi terkait sejauh mana kerja yang dicapai oleh individu sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Penilaian kinerja ini juga mempermudah organisasi dalam menentukan rencana yang akan dilakukan kedepan dalam rangka perbaikan sehingga proses pencapaian tujuan lebih optimal, seperti penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan dan penurunan jabatan, ataupun kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri.

Global Talent Islamic School and Studio Palembang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang ada di Palembang. Sebagai lembaga pendidikan tentunya guru dan karyawan sekolah berperan utama dalam mendidik siswanya, mulai dari perilaku maupun wawasan dari setiap peserta didiknya. Selain itu, karyawan kantor pada Global Talent Islamic School and Studio juga turut

berperan dalam melaksanakan dan menjalankan setiap tanggung jawabnya dalam menjalankan operasional lembaga. Oleh karena itu, kehadiran guru dan karyawan sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam proses belajar-mengajar serta proses administrasi di dalam sekolah. Setiap sekolah tentunya akan menemukan persoalan-persoalan mengenai tingkat kedisiplinan para guru dan karyawannya yang akan sangat berdampak pada tercapai atau tidak tercapainya kinerja yang sesuai dengan kebutuhan sekolah tersebut.

Kedisiplinan para karyawan di Global Talent Islamic School and Studio dicerminkan dengan adanya jam dan jadwal kerja yang teratur, seragam karyawan yang sesuai dengan tema lembaga yaitu pakaian yang islami dan tertutup sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan penempatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmu dan tugas dari karyawan masing-masing. Namun, kedisiplinan ini juga diukur dari tingkat kehadiran karyawan yang menjadi anggota dari suatu lembaga itu sendiri. Di dalam Global Talent Islamic School and Studio ketidakhadiran karyawannya masih terdata hampir setiap bulan dalam beberapa bulan tahun terakhir, hal ini dapat dilihat dari relatif tingginya tingkat absensi guru dan karyawan dari Global Talent Islamic School and Studio Palembang.



**Gambar 1.1 Grafik Kehadiran Guru dan Karyawan SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang**

Sumber: Global Talent Islamic School and Studio Palembang

Dari grafik di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dari guru dan staf karyawan di Global Talent Islamic School and Studio masih belum optimal. Para guru dan karyawan lebih memilih untuk tidak hadir dengan meminta izin dari pekerjaannya, hal ini bahkan meningkat pada bulan Maret 2023. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya disiplin guru dan karyawan yang ada di Global Talent Islamic School and Studio. Ketidakhadiran tersebut tentunya akan berdampak pada kinerja guru yang akan menurun dalam proses belajar-mengajar dan tidak tercapainya target kurikulum yang ditetapkan di sekolah. Sesuai dengan penelitian Pratama (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu, tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Ujung Batu dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang akan diangkat penulis dalam laporan akhir ini adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang”.

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam penyusunan laporan akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup penelitian agar lebih terarah dan dalam pembahasan permasalahan tidak akan ada terjadinya penyimpangan. Maka ruang lingkup pembahasan ini adalah mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan pada SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang.

## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pembuatan laporan akhir ini, yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada SD Global Talent Islamic School and Studio Palembang.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari pembuatan laporan akhir ini, yaitu:

#### **Bagi Penulis**

Laporan ini sebagai media bagi penulis untuk menambah wawasan mengenai sub mata kuliah administrasi kepegawaian yaitu terkait disiplin kerja serta kinerja karyawan.

#### **Bagi Perusahaan**

Melalui penulisan laporan akhir ini penulis berharap dapat menjadi pertimbangan pihak sekolah terkait pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan untuk perbaikan dan perkembangan dari lembaga itu sendiri.

## **1.5 Metode Penelitian**

### **1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Global Talent Islamic School and Studio Palembang yang beralamat di Jalan Putri Kembang Dadar Nomor 44, Bukit Lama, Kec. Ilir Bar.I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30139.

### **1.5.2 Pendekatan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode ini akan menggunakan data primer dari penelitian wawancara dan kuesioner, data diukur menggunakan skala *Likert* dan diolah menggunakan SPSS 26.0 (Statistical Product and Service Solutions).

Penulis menggunakan persamaan analisis regresi linier sederhana, persamaan tersebut digunakan untuk menilai variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun Rumus Regresi Linier Sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas. Model pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana, dengan melakukan uji t, uji koefisien korelasi dan determinasi ( $R^2$ ).

### 1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Amruddin, dkk. (2022:212) menyatakan bahwa, sumber data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang berasal langsung dari objek penelitian atau responden, baik individu maupun kelompok. Data ini biasanya dikumpulkan dengan instrumen berupa kuisioner atau materi wawancara. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung oleh penulis dari hasil wawancara yang diberikan oleh karyawan Global Talent Islamic School and Studio Palembang.
2. Data sekunder yaitu data yang berasal dari pihak atau lembaga yang telah menggunakan atau mempublikasikannya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh penulis dari studi kepustakaan dan data yang sudah diolah oleh pihak Global Talent Islamic School and Studio Palembang, seperti keadaan umum perusahaan yang



meliputi: sejarah singkat organisasi, tujuan, visi dan misi, struktur organisasi, dan lain-lain.

#### **1.5.4 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Amruddin,. dkk (2022:213) teknik pengumpulan data merupakan penjelesan tentang alat apa saja yang digunakan dalam pengumpulan data.

Adapun metode yang digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Riset Lapangan**

Yaitu teknik mengumpulkan data yang dapat diperoleh secara langsung dengan mendatangi tempat penelitian untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Teknik yang digunakan yaitu:

##### **1. Wawancara**

Menurut Pridana dan Sunarsi (2021:193) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu. Dalam laporan akhir ini penulis mengumpulkan data dengan bertanya langsung dengan Kepala Sekolah dan karyawan Global Talent Islamic School and Studio Palembang untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

##### **2. Dokumentasi**

Menurut Sugiyono (2018:329), Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka, dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam laporan akhir ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan dokumen-dokumen atau data-data secara tertulis yang ada di perusahaan guna melengkapi data yang dibutuhkan penulis.

### 3. Kuisisioner

Menurut Hikmawati (2020:83), kuisisioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ingin diketahui dari subjek penelitian.

#### b. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data melalui studi pustaka ini dilakukan guna mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya dari kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian. Sumber-sumber kepustakaan dapat diperoleh dari buku, jurnal, majalah, hasil-hasil penelitian terdahulu (tesis dan disertasi), dan sumber-sumber lainnya (internet, koran, dll).

## 1.5.5 Populasi dan Sampel (Keyinforman)

### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:136), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Global Talent Islamic School and Studio Palembang yang berjumlah sebanyak 24 orang.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Global Talent Islamic School and Studio Palembang 2023**

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Kepala Sekolah	1 orang
2.	Wakil Kepala Sekolah	1 orang
3.	Bendahara	1 orang
4.	Pemasaran	1 orang

Lanjutan Tabel 1.1

5.	Administrasi	1 Orang
6.	Guru	17 Orang
7.	Kebersihan	1 Orang
8.	Satpam	1 orang
<b>Total</b>		<b>24 Orang</b>

Sumber: Global Talent Islamic School and Studio Palembang, 2023

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:137), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar mewakili dari penelitian yang dilakukan. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan pengertian di atas, maka karena populasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 24 orang responden.

#### c. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018:139), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh.

Menurut Sugiyono (2018:146), sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah

maksimum, karena ditambah berapapun jumlahnya tidak akan merubah keterwakilan populasi.

### 1.5.6 Analisis Data

Teknik analisa yang digunakan oleh peneliti yaitu teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan data primer kuesioner, dan diukur menggunakan skala Likert. Tahap analisis pada penelitian ini yaitu:

#### a. Uji Instrumen

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Hardani., dkk (2020:198) menyatakan bahwa, validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (correlated item-total correlations) dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

##### 2. Uji reliabilitas

Menurut Uyun dan Yoseanto (2022:72), reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur stabil dalam mengukur suatu hal. Reliabilitas juga biasa disebut keandalan, konsistensi, atau keterpercayaan. Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Adapun rumus untuk mencari reliabilitas adalah sebagai berikut:

$$a = \frac{K}{K - 1} \left( 1 - \frac{\sum S^2j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

S<sub>j</sub> = varians responden untuk item 1

S<sub>x</sub> = jumlah varians skor total

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, maka dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T), uji koefisien korelasi (uji R), dan uji koefisien determinasi (uji R<sup>2</sup>), dan Analisis regresi linier sederhana.

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya dan begitupun sebaliknya. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat dikatakan tidak signifikan.

2. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2013:240). Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara 1.00 atau +1.00. Semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan bersifat negatif dan begitupun sebaliknya.

3. Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Menurut Kurniawan dan Yuniarto (2016:45) “koefisien determinasi adalah nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variasi (naik turunnya) variabel dependen”.

Koefisien determinasi juga dapat didefinisikan sebagai ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Yusi dan Umiyati (2016:146), regresi sederhana adalah suatu pola hubungan yang merupakan fungsi, di mana terdapat hanya satu variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan notasi matematis, maka bentuk hubungan tersebut adalah  $Y = f(x)$ , dimana Y adalah variabel terikat dan X adalah variabel bebas. Notasi regresi sederhana dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X= Disiplin Kerja

a= Konstanta

b= Koefisien Variabel X

#### 1.5.7 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel yang digunakan yaitu variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau variabel dependen.

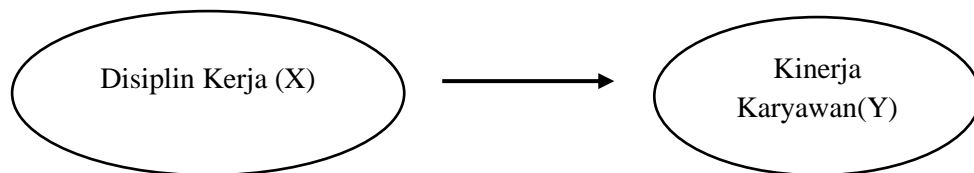
##### a. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2018:68), variabel independen atau yang sering disebut dengan variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

Variabel independen juga sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau bebas adalah disiplin kerja.

#### b. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:68), variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Berpikir**

#### 1.5.8 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dimaknai sebagai sebuah petunjuk yang menjelaskan kepada peneliti mengenai bagaimana mengukur sebuah variabel secara konkret. Operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 1.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Uraian
Disiplin Kerja	Disiplin Waktu	Kehadiran
		Izin Kerja
	Disiplin Peraturan	Menyikapi Peraturan Kerja
		Prosedur Kerja
Disiplin Tanggung Jawab	Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab	

Lanjutan Tabel 1.2

Kinerja	Kualitas Kerja	Kemampuan
		Hasil Kerja
		Ketelitian
	Kuantitas Kerja	Pemanfaatan Waktu Kerja
		Pemahaman dan Pencapaian kerja
	Tanggung Jawab	Melaksanakan dan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
	Kerja Sama	Komunikasi yang Baik dengan Rekan Kerja
	Inisiatif	Memiliki Inisiatif

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

### 1.5.9 Skala Pengukuran

Perhitungan dari jawaban responden dalam kuisioner pada penelitian ini dihitung berdasarkan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2018:158), 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 tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Berikut ini adalah kualifikasi kode angka dari setiap sikap dalam skala *Likert*.



**Tabel 1.3**  
**Skala *Likert***

<b>Jawaban</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:160)