

SKRIPSI

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR**

Oleh:

**LAILI FATMALA
NPM. 1903022010**



**Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1447 H / 2026 M**

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

LAILI FATMALA
NPM. 1903022010

Dosen Pembimbing: Liberty, SE., MA, MM.

Jurusan S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1447 H / 2026 M**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax.(0725) 47296 Email:stainjusila@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

NOTA DINAS

Nomor :-
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk dimunaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Jurai Siwo Lampung

Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : LAILI FATMALA
NPM : 1903022010
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : S1 Perbankan Syariah
Judul : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
Skripsi KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR

Sudah disetujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk dimunaqosyah . Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Metro, 12 Januari 2026
Dosen Pembimbing

Liberty, SE., MA, MM.
NIP. 19740824 200003 2 002

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR
Nama : LAILI FATMALA
NPM : 1903022010
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : S1 Perbankan Syariah

MENYETUJUI

Sudah dapat kami setujui untuk disidangkan dalam sidang munaqosyah Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Metro, 12 Januari 2026
Dosen Pembimbing



Liberty, SE., MA, MM.
NIP. 19740824 200003 2 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 Alingmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: stainjusila@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-0536/Un-36.3/D/PP.00-9/03/2026.

Skripsi dengan Judul: PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR, disusun oleh: Laili Fatmala, NPM: 1903022010, Prodi: Perbankan Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis/12 Februari 2026.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Liberty, S.E., M.A.
Penguji I : Zumaroh, M.E., Sy.
Penguji II : Ani Nurul Imtihanah, M.S.I.
Sekretaris : Iva Faizah, M.E.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Dr. Santoso, M.H.
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR

Oleh:

**LAILI FATMALA
NPM. 1903022010**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah kedisiplinan kerja di PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur yang masih menunjukkan pelanggaran seperti ketidakhadiran tanpa keterangan rata-rata 5 kasus per bulan dan keterlambatan kerja, meskipun telah diterapkan sistem absensi dan sanksi. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik simple random sampling terhadap 91 responden dari populasi 1.000 karyawan yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,975 + 0,962X$, nilai t hitung 19,040, signifikansi $0,000 < 0,05$, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,803 atau 80,3%.

Kesimpulannya, semakin baik kedisiplinan kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan, sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan penerapan kedisiplinan kerja secara konsisten.

Kata Kunci: *Kedisiplinan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Great Giant Food (GGF)*

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : LAILI FATMALA

NPM : 1903022010

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 13 Februari 2026
Yang menyatakan



Laili Fatmala
NPM. 1903022010

MOTTO

“Ketika aku melibatkan Allah dalam semua rencana dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۝

"Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)." (QS. Al-Insyirah: 7)

PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, doa, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Untuk kedua orang tua saya, terima kasih atas pengorbanan dan bimbingan kalian. Tanpa kalian, saya tidak akan mampu mencapai titik ini
2. Untuk adikku tersayang, Sahila Adelia Fitri, terima kasih telah menjadi sumber keceriaan, hiburan, dan semangat di saat-saat lelah. Skripsi ini dipersembahkan untukmu, jadilah anak yang membanggakan
3. Untuk Ibu Liberty, SE., MA, MM., terima kasih telah menjadi mentor yang inspiratif. Bimbingan, kritik, dan saran Anda telah membentuk skripsi ini menjadi lebih sempurna
4. Spesial untuk Anintika, Diah Melati dan syahrul efendi, terima kasih sudah mau diganggu di jam berapapun, dengerin keluhan skripsi, dan selalu siap diajak ngopi atau makan saat skripsi lagi macet. See you on top, guys!
5. Terima kasih kepada pemilik NRP 1724102040027593 atas bantuan dan semangat yang tidak pernah putus
6. Terakhir, skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini, tidak pernah lelah, dan tetap memilih berusaha walau sering kali ingin menyerah. Kamu hebat, dan pencapaian ini adalah bukti kekuatanmu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan ke hadirat Allah SWT atas taufik, hidayah, dan inayah-Nya. sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini. Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program Strata satu (S1) Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Jurai Siwo Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Upaya penyelesaian skripsi ini, Peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd., Kons., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri UIN Jurai Siwo Lampung.
2. Bapak Dr. Dri Santoso, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Jurai Siwo Lampung.
3. Bapak Anggoro Sugeng., M.Sh.Ec., selaku Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah.
4. Liberty, SE., MA, MM., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberi motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka peneliti mengharapkan kritik dan saran yang positif untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik. Peneliti berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang Perbankan Syariah.

Metro, 13 Februari 2026

Peneliti,



Laili Fatmala
NPM. 1903022010

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	6
F. Penelitian Relevan.....	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kinerja Karyawan	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan	11
2. Indikator Kinerja Karyawan	13
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
B. Kedisiplinan	15
1. Pengertian Kedisiplinan	15

2. Indikator Kedisiplinan	17
C. Kerangka Pemikiran.....	18
D. Hipotesis Penelitian	19
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	21
B. Definisi Operasional Variabel.....	21
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	22
D. Teknik Pengumpulan Data.....	25
E. Instrumen Penelitian.....	27
F. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Karakteristik Responden	38
C. Hasil Analisis Data.....	41
1. Uji Validitas	41
2. Uji Reliabilitas	43
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	44
1. Uji Normalitas	44
2. Uji Multikolenearitas	45
E. Hasil Analisis Regresi Sederhana	46
F. Hasil Uji Hipotesis	47
1. Uji Parsial (Uji T)	47
2. Uji Koefisien Determinasi.....	48
G. Pembahasan Hasil Penelitian	48
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert.....	27
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner.....	28
Tabel 4.1 Luas Lahan Buah-buahan Skala Komersial PT Great Giant Food (GGF).....	
Tabel 4.2 Tujuan Eksport dan Merk dagang PT <i>Great Giant Food</i> (GGF)..	37
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.6 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.9 Hasil Normalitas.....	44
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	45
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Sederhana.....	46
Tabel 4.12 Uji Parsial (T).....	47
Tabel 4.12 Uji Koefisien determinasi.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur organisasi PT Great Giant Food (GGF)	36
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi (SK)
2. Outline
3. Alat Pengumpulan Data
4. Surat Research
5. Surat Balasan Izin Research
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi Turnitin
8. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
9. Foto-foto Penelitian
10. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja optimal guna mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saing.¹ Kinerja karyawan yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Kedisiplinan kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, termasuk dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang pada akhirnya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.² Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur merupakan perusahaan agribisnis yang bergerak di bidang pengelolaan dan ekspor buah-buahan

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

² Suhermin Basilius Ferdinandus Maydo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 8 (2022): 1–15.

tropis, khususnya pisang dan nanas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 dengan nama awal PT Nusantara Tropical Farm (NTF), kemudian berganti nama menjadi PT Great Giant Pineapple, dan resmi beroperasi di bawah nama PT Nusantara Tropical Farm (NTF).

Tabel 1.1 Data Seluruh Karyawan PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur

	Kategori Tenaga Kerja	Jumlah
1	Karyawan Tetap (Staff/Administrasi)	150
2	Karyawan Kontrak	200
3	Buruh Harian Lepas (Tenaga Lapangan)	650
Total		1.000

Sumber: Data HRD PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1, total karyawan PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur berjumlah 1.000 orang yang terdiri dari karyawan tetap (staff/administrasi) sebanyak 150 orang, karyawan kontrak sebanyak 200 orang, dan buruh harian lepas (tenaga lapangan) sebanyak 650 orang. Komposisi tenaga kerja ini mencerminkan karakteristik perusahaan perkebunan yang membutuhkan banyak tenaga lapangan untuk kegiatan budidaya dan produksi.

Perusahaan yang beroperasi di sektor pertanian dengan karakteristik pekerjaan yang memerlukan ketepatan waktu dan konsistensi pelaksanaan kegiatan budidaya, kedisiplinan kerja menjadi faktor krusial yang menentukan produktivitas dan kualitas hasil produksi. Dalam konteks perusahaan perkebunan, tenaga kerja dibagi menjadi dua kelompok utama,

yaitu karyawan tetap/staf yang menjalankan fungsi administratif dan manajerial, serta buruh harian lepas yang bekerja langsung di lapangan (lahan perkebunan). Kedua kelompok ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dan diatur oleh standar kedisiplinan yang berbeda pula.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Sumber Daya Manusia mengungkapkan bahwa "Kami memiliki aturan kedisiplinan yang ketat, termasuk sistem absensi *fingerprint* dan sanksi bertingkat untuk pelanggaran. Namun demikian, kami masih menemukan beberapa kasus pelanggaran seperti ketidakhadiran tanpa keterangan yang mencapai rata-rata 5 kasus per bulan."³ Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun telah ada sistem pengawasan dan sanksi, implementasi kedisiplinan masih menghadapi tantangan yang dapat berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gap kedisiplinan tersebut dapat dijelaskan secara lebih rinci sebagai berikut. Pertama, dari sisi kehadiran, target perusahaan adalah zero absensi tanpa keterangan, namun kenyataannya masih ditemukan rata-rata 5 kasus per bulan atau sekitar 60 kasus per tahun. Kedua, dari sisi keterlambatan, sistem *fingerprint* mencatat adanya keterlambatan yang berulang pada kelompok buruh harian, terutama pada hari-hari pertama setelah rolling (rotasi kerja). Ketiga, dari sisi kepatuhan SOP, beberapa karyawan lapangan masih melanggar prosedur penggunaan alat pelindung diri (APD) dan tata cara pemupukan. Ketiga permasalahan ini berdampak langsung pada pencapaian target produksi harian.

³ Wawancara dengan bapak jarwanto selaku HRD PT NTF Lampung Timur pada tanggal 24 November 2025

Kondisi ini diperparah dengan adanya sistem rolling (rotasi) tenaga kerja yang diterapkan perusahaan. PT GGF menerapkan sistem rolling kerja secara berkala, di mana buruh harian dirotasi antar divisi (pembibitan, perawatan, panen, dan pasca-panen) setiap tiga bulan. Tujuan sistem ini adalah meningkatkan fleksibilitas dan kompetensi tenaga kerja. Namun, di sisi lain, periode adaptasi pascaRolling cenderung meningkatkan frekuensi keterlambatan dan kesalahan kerja karena karyawan memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dengan standar dan prosedur divisi yang baru.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan lapangan juga memberikan perspektif yang menarik. Salah seorang karyawan menyatakan, "Dengan adanya aturan disiplin yang jelas, saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik."⁴ Namun terkadang faktor eksternal seperti transportasi dan cuaca menjadi kendala." Sementara karyawan lain menambahkan, "Kedisiplinan yang diterapkan perusahaan membuat kami lebih fokus dan teratur dalam bekerja, meskipun pada awalnya terasa berat namun sekarang sudah menjadi kebiasaan yang positif."⁵ Data wawancara ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh psikologis terhadap motivasi dan pola kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan adalah

⁴ Wawancara dengan ibu lesi karyawan PT NTF Lampung Timur pada tanggal 24 november 2025

⁵ Wawancara dengan lia karyawan PT NTF Lampung Timur pada tanggal 24 november 2025

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.⁶ Kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas tinggi, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Kinerja karyawan secara umum sudah memenuhi target perusahaan dengan tingkat pencapaian target produksi. Namun masih terlihat ada korelasi antara tingkat kedisiplinan karyawan dengan pencapaian target mereka, dimana karyawan yang lebih disiplin cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi.

Fenomena yang terjadi di PT (GGF) Lampung Timur menunjukkan adanya gap antara harapan perusahaan terhadap kedisiplinan kerja dengan realitas di lapangan. Meskipun telah ada upaya-upaya untuk meningkatkan kedisiplinan melalui berbagai kebijakan dan sistem pengawasan, namun masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan, absensi tanpa keterangan, dan ketidakpatuhan terhadap SOP yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian Mei Veronika et al yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan⁷.

⁶ Dkk Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Grup CV. Widina Media Utama, 2021).

⁷ Mei Veronika et al., "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan," *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan* 5, no. 2 (2023): 2797–6238.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian welly wawarundeng Benny Dame, wehelmina Rumawas menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸ Demikian pula penelitian Dina Romba Sian Ta'diampang, Jens Bantara Marewa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja aparat Kantor Lembang Sa'dan Tiroallo. Berdasarkan uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai t-hitung sebesar 3,629, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,7011.⁹ Namun demikian, penelitian spesifik mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor agribisnis, khususnya perkebunan, masih terbatas dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat pentingnya kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan serta adanya fenomena gap kedisiplinan yang terjadi di PT (GGF) Lampung Timur, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur".

⁸ Welly Wawarundeng Benny Dame, Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara," *Jab Jurnal Administrasi Bisnis* 11, No. 2 (2021): 77–84.

⁹ Dina Romba Sian Ta'diampang, Jens Bantara Marewa, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Aparat d i Lembang Sa ' Dan Tiroallo," *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5, no. 2 (2025): 0–6.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Masih terdapat pelanggaran kedisiplinan kerja di PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan kerja meskipun telah diterapkan sistem absensi dan sanksi.
2. Tingkat kedisiplinan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pencapaian kinerja yang maksimal.
3. Adanya perbedaan tingkat produktivitas antara karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi dengan karyawan yang tingkat kedisiplinannya rendah.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak meluas, maka penulis membatasi permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas kedisiplinan kerja sebagai variabel independen.
2. Kinerja karyawan menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di sektor agribisnis.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur dalam menyusun kebijakan dan strategi peningkatan kedisiplinan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa.

3) Bagi Akademisi Penelitian ini dapat menjadi sumber literatur tambahan dalam pengembangan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

F. Penelitian Relevan

Peneliti mencoba menelusuri beberapa penelitian dan studi yang terkait atau serupa dengan penelitian yang akan di kaji peneliti, diantaranya:

1. Feby Dalita Sari, Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada PT. Lautan Teduh Yamaha Bandar Lampung).¹⁰ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.217 > 2.006$ dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $18.932 > 2.006$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $311.353 > 2.78$ dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 90%, dan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dalam Ekonomi Islam insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan serta pendekatan kuantitatif. Namun, perbedaannya terletak pada penambahan variabel insentif dan penggunaan perspektif ekonomi Islam, serta perbedaan sektor usaha, di mana penelitian tersebut dilakukan pada

¹⁰ Feby Dalita Syari, "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Lautan Teduh Yamaha Bandar Lampung)," *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung*, 2024.

perusahaan otomotif, sedangkan penelitian ini dilakukan pada perusahaan agribisnis perkebunan.

2. Mutiara Rarasrespati Edward Kurniawan, Herman, Ramlan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinta Prima Feedmill,¹¹ Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi di PT Sinta Prima Feedmill. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu hasil uji t, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(5,327 > 2,028)$, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Kontribusi yang diberikan oleh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,441 Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 44,1% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah kesamaan variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta penggunaan metode kuantitatif. Adapun perbedaannya terletak pada objek penelitian dan karakteristik pekerjaan, di mana penelitian tersebut difokuskan pada bagian produksi perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor agribisnis dengan karakteristik

¹¹ Mutiara Rarasrespati Edward Kurniawan, Herman, Ramlan, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinta Prima Feedmill," *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama* 2, no. 3 (2025): 3032–7040.

pekerjaan lapangan yang sangat bergantung pada ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap SOP budidaya.

3. Hafidz Merta Azizah Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT An Nur Mandiri Jaya di Tanggulangin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)¹² Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $1,222 < 2,228$ sehingga disimpulkan H_0 diterima H_a ditolak. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,039 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah hanya sebesar 3,9% yang artinya berpengaruh rendah, yang sisanya 96,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada penggunaan variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan serta pendekatan kuantitatif. Namun, perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja bukan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan mikro syariah, yang berbeda dengan konteks penelitian ini yang dilakukan pada perusahaan agribisnis perkebunan dengan tuntutan disiplin operasional yang tinggi.

¹² Hafidz Merta Azizah, "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT An-Nur Mandiri Jaya Di Tanggulangin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah)," *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah IAIN Metro*, 2023.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan elemen krusial dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik, perusahaan atau instansi dapat meraih tujuan yang diinginkan. Secara konseptual, kinerja dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi mencakup total hasil kerja yang dicapai oleh seluruh organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi saling berhubungan secara erat. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki dan digunakan oleh karyawan, yang berperan aktif dalam usaha mencapai tujuan tersebut.¹

Kinerja merupakan konsep yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Berbagai ahli telah memberikan definisi yang berbeda tentang kinerja, yang mencakup aspek legal, moral, etika, dan hasil kerja. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli dalam buku Novia ruth silaen, Syamsuriansyah and Others²

¹Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus, Bookchapter* (Serang: CV. AA. Rizky, 2021). 7

²Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, *Kinerja Karyawan*.

- a. Moeheriono Moeheriono dalam bukunya "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi" mendefinisikan kinerja karyawan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma moral serta etika. Kinerja ini juga harus mempertimbangkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik dari aspek kualitatif maupun kuantitatif.
- b. Prawiro Sentono Pendapat Prawiro Sentono sejalan dengan Moeheriono, menekankan pentingnya kinerja karyawan dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Ia juga menyoroti bahwa kinerja harus dinilai berdasarkan aspek-aspek yang relevan dan prinsip-prinsip yang ada.
- c. Menurut Mc Cormick dan Tiffin, kinerja dapat diukur melalui waktu kerja, yang mencakup jumlah absensi, keterlambatan, lamanya masa kerja, serta waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Mereka berfokus pada kuantitas sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- d. Edy Sutrisno Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja yang diukur berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ia menekankan pentingnya kolaborasi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia dan

organisasi. Kinerja dapat dibedakan menjadi kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi, di mana keduanya saling terkait erat. Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja individual dalam konteks pencapaian tujuan organisasi, yang harus mempertimbangkan aspek legal, moral, etika, dan tanggung jawab. Berbagai ahli mendefinisikan kinerja dengan penekanan yang berbeda, seperti pada upaya mencapai tujuan secara legal dan sesuai norma, kuantitas dan kualitas hasil kerja, serta kolaborasi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Secara umum, kinerja yang baik dari karyawan merupakan kunci bagi keberhasilan suatu organisasi.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Novia ruth silaen, Syamsuriansyah and Others Indikator Kinerja Karyawan³

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya, serta bagaimana persepsi mereka terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah output yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

³ Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah. 6

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan dan mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lainnya.

d. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan peningkatan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya, dengan cara memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi, seperti tenaga kerja, dana, dan bahan baku.

e. Komitmen

Komitmen mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Dengan memahami indikator-indikator ini, manajemen dapat lebih baik dalam mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu:⁴

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (pendidikan). Oleh

⁴ Wildan Tafrihi Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021). 98

karena itu, penting bagi pegawai untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang mereka miliki.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ini berfungsi sebagai kondisi yang mendorong individu untuk bergerak ke arah pencapaian tujuan kerja yang diinginkan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja umumnya lebih dipengaruhi oleh pimpinan perusahaan atau organisasi, sehingga suasana kerja yang terbentuk sangat tergantung pada pola yang ditetapkan oleh pimpinan tersebut.

Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

B. Kedisiplinan

1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut T. Hani Handoko, mengemukakan pendapat sebagai berikut: “ Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar standar organisasi “ Menurut Simamora, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia

untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.⁵

Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.⁶

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus menaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam usahanya untuk melaksanakan disiplin dengan baik, yang harus dimiliki oleh para pekerja adalah kesadaran akan arti pentingnya aturan aturan. Oleh karena itu diperlukan prinsip prinsip disiplin yang sehat.. Kedisiplinan akan tercipta dengan baik apabila disertai dengan pengawasan yang efektif. Untuk suksesnya suatu pengawasan diperlukan kerja sama semua pihak yang terlibat dalam proses suatu kerja atau suatu proses dalam produksi dengan kerja sama tersebut dimaksudkan bahwa

⁵ Sri Hartono Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II* (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016).41

⁶ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.

masing masing pekerja dalam proses kerja memegang peranan dalam upaya meningkatkan tujuan yang akan dicapai.⁷

Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negatif yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya “ *Overlapping of interesta* “ melainkan karena takut dihukum.

2. Indikator Kesiapan Kinerja

Beberapa indikator kedisiplinan menurut Malayu (2006) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain:

- a. Absensi tenaga kerja Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi antara lain: Alpa, Ijin dan Sakit.
- b. Adanya keterlambatan kerja Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai factor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaanya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

⁷ Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.

- c. Perputaran tenaga kerja (LTO) Yang dimaksud dengan *Labour Turn Over* adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.
- d. Seringnya terjadi kesalahan Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh factor factor di luar manusia seperti kesalahan sistim material, kerusakan mesin dan lain sebagainya. Namun apabila bukan factor factor diatas yang menjadi penyebabnya maka perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan.
- e. Adanya pemogokan Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidak puasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

C. Kerangka Pikir

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang

berlaku di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung datang tepat waktu, menaati aturan kerja, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kondisi ini akan menciptakan keteraturan dan efisiensi dalam proses kerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Sebaliknya, rendahnya tingkat kedisiplinan kerja dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran aturan, ketidaktepatan waktu, serta rendahnya tanggung jawab dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja dipandang sebagai faktor yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memfokuskan kajian pada hubungan antara kedisiplinan kerja sebagai variabel independen (X) **dan** kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan pada PT Great Giant Food (GGF). Secara sederhana, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Kedisiplinan Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *Great Giant Food* (GGF).

H₀: Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT *Great Giant Food* (GGF).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif mengacu pada pandangan filsafat *positivisme*. filsafat *positivisme* memandang suatu bahwa fenomena dalam penelitian dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Sehingga penelitian kuantitatif umumnya menggunakan hal-hal sebagai berikut dalam penerapannya:¹

Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang digunakan berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedisiplinan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur.

B. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala bentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga dapat diperoleh kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu 1 variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Definisi kerja variabel-variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

¹Ratna Wijayanti DaniaR Paramita, Noviansyah Rizal, And M.M. Riza BahtiaR Sulistyan., *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*, 3rd EdN (Widya Gama PresS Stie Widya Gama Lumajang, 2021).

1. Variabel Bebas (*Indevenden*)

Hasibuan berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.²

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi mencakup total hasil kerja yang dicapai oleh seluruh organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi saling berhubungan secara erat. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada sumber daya yang dimiliki dan digunakan oleh karyawan, yang berperan aktif dalam usaha mencapai tujuan tersebut.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan luas keseluruhan wilayah yang digeneralisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas, kualitas dan karakteristik tertentu sesuai dengan yang ditetapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menyusun interpretasi dan data penelitian yang berakhir dengan kegiatan penarikan kesimpulan.³ Populasi dalam

² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: alfabeta, 2018). 130

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur yang berjumlah 1.000 orang karyawan.

Tabel 3.1
Komposisi Tenaga Kerja PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur

No	Kategori Tenaga Kerja	Jumlah
1	Karyawan Tetap (Staff/Administrasi)	150
2	Karyawan Kontrak	200
3	Buruh Harian Lepas (Tenaga Lapangan)	650
Total		1.000

Sumber: Data HRD PT Great Giant Food (GGF) Lampung Timur, 2025

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau sebagian kecil dari objek/ subjek yang terdapat di dalam sebuah populasi penelitian. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti seluruh populasi. Oleh karena itu diperlukan perwakilan populasi.⁴ Sampel adalah sebagian data yang merupakan objek dari populasi yang diambil.

Jika Populasi (N) terbatas dan diketahui, maka Rumus Slovin dapat digunakan untuk menghitung besarnya n yang dibutuhkan sebagai sampel dari populasi.⁵

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel yang dicari

⁴ Sugiyono. 130

⁵ Dahlia Amelia et al., *Metode Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023). 107

N = ukuran populasi

e = Tingkat Kesalahan sample (sampling error), biasanya 10%

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut: Nilai $e = 0,1$ (10%) .Maka diperoleh besarnya sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{1000}{1 + 1000(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1000}{1 + 1000(0,01)}$$

$$n = \frac{1000}{11}$$

$$n = 90,9 \approx 91$$

Hasil yang diperoleh dari perhitungan di atas merupakan jumlah minimal sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 90,9 responden. Karena topik yang digunakan adalah skor, maka dibulatkan ke 91 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Simple random sampling merupakan salah satu teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Pada teknik ini, pemilihan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata, jabatan, atau karakteristik tertentu dari anggota populasi. Penggunaan simple random

sampling termasuk ke dalam probability sampling karena setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang terukur dan sama besar untuk dipilih sebagai responden.⁶

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengambilan Sampel

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data yang melibatkan penggunaan daftar pertanyaan tertulis yang disebarakan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang pendapat, sikap, pengetahuan, atau perilaku subjek penelitian. Teknik penyebaran data dengan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁷ Selain itu, Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima tingkat..

b. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 138

⁷ Sugiyono. 219

jumlah responden sedikit. wawancara ini dilakukan secara tatapmuka (*face to face*). dengan tidak terstruktur.⁸ wawancara tidak terstruktur ini adalah wawancara yang bebas tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap datanya. peneliti berusaha mendapatkan informasi awal tentang berbagai isu atau permasalahan pada objek sehingga peneliti dapat menentukan secara pasti permasalahan atau variabel yang harus di teliti.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan sumber data berupa data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan kuesioner terhadap responden atau informan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku, jurnal dan dokumen-dokumen hasil publikasi.⁹

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah bahan penelitian yang dapat berupa apa saja, dapat dimodifikasi, ditentukan oleh peneliti, kemudian diperiksa dan disimpulkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas X (Kedisiplinan kerja) dan variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

⁸ Sugiyono. 214

⁹ Muhammad Darwin et al., *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 2021. 151-152

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. 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 pernyataan atau pertanyaan.¹⁰ Oleh karena itu, responden hanya perlu memilih jawaban dari lima alternatif jawaban yang disarankan. peneliti.

Tabel 3.1
Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SJ)

E. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti untuk mengukur apa yang ingin diketahui penulis. Banyaknya alat penelitian tergantung dari banyaknya variabel yang terkait dengan penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.¹¹ Kuesioner

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. 152

¹¹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2014.

dirumuskan berdasarkan serangkaian teori yang telah dikembangkan sebelumnya, kemudian dikembangkan teori berdasarkan pertanyaan atau pernyataan, kemudian teori-teori tersebut disajikan kepada responden dan diberi peringkat pada skala Likert. Adapun kisi-kisi instrumen atau jumlah pernyataan dari masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.2
Kisi-Kisi Kuesioner

Variabel	Indikator	No Item
Kedisiplinan	1. Absensi Tenaga Kerja 2. Keterlambatan Kerja 3. Perputaran Tenaga Kerja (<i>Labour Turn Over</i>) 4. Kesalahan Dalam Pekerjaan 5. Pemogokan / Kepatuhan Terhadap Aturan	1 sampai 15 pertanyaan
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen	16 sampai 30 pertanyaan

Indikator-indikator di atas diubah menjadi pernyataan, dan kemudian seorang responden yang dapat dipercaya akan menilai setiap jawaban sesuai dengan skala Likert. Seperti yang dapat dilihat dari tabel di atas, jumlah pertanyaan dalam penelitian ini adalah 30.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis

responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹²

1. Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner harus melewati tahap uji instrumen sebelum dapat digunakan untuk penelitian. Penting untuk memahami apakah kuesioner cocok untuk mengumpulkan data dari responden.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.¹³ Valid atau tidaknya suatu kuisisioner harus dapat dilihat dari uji validitas ini. Jika dalam kuisisioner tersebut mampu untuk menggambarkan sesuatu yang akan diukur, maka barulah kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid dan baik untuk diberikan kepada responden. Kevalidan penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment, yang diaplikasikan dengan program SPSS.

¹² Sugiyono. 147

¹³ Hardani et al., *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020).198

Uji validitas dilakukan dengan ketentuan signifikansi. Jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti valid dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ berarti tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah lolos uji validitas, maka perlu dilakukan pengujian validitas angket untuk mengetahui derajat kesesuaian antara hasil pengukuran dengan hasil pengukuran yang sama. Standar pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS. uji statistik *Alpa Cronbach*.¹⁴

- 1) Jika hasil koefisien Alpha $>$ taraf signifikansi 0,60 maka kuesioner tersebut reliable
- 2) Apabila hasil koefisien Alpha $<$ taraf signifikansi 0,60 maka kuesioner tersebut tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Cara melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan analisis grafik normal probability Plot. Pada pendekatan ini nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang

¹⁴ Dahlia Amelia; Bambang Setiaji; Jarkawi; Kadek Primadewi; Ummi Habibah; Theresia Lounggina Luisa Peny; Kiki Pratama Rajagukguk; Derry Nugraha; Wiena Safitri; Abdul Wahab; Zulfiah Larisu; Bambang Setiaji; Firdaus Yuni Dharta, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2023. 150

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.¹⁵

Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan ada hubungan korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka dapat dinyatakan adanya gejala multikolinear pada penelitian.¹⁶ Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas

¹⁵ Imam Ghozali, 'Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS', *E-Book*, 1 (2018), 2

¹⁶ Ghozali. 2

dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.¹⁷ Adapun rumus yang digunakan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X = Variabel independen (Kedisiplinan kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila X=0)

= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = Standar Error $Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial

¹⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.*

atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:¹⁸

H_0 : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

H_1 : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus Koefisien determinasi sebagai berikut:¹⁹

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

Keterangan: KP = nilai koefisien determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

4. Kriteria Pengambilan Keputusan Uji Hipotesis

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁸ Syafrida Hafni Sahir, *Metode Penelitian* (Medan: KBM Indonesia, 2021). 53-54

¹⁹ Syafrida Hafni Sahir.54

Tabel 3.4
Kriteria Pengambilan Keputusan Uji T

Kondisi	Keputusan
$t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig.} > 0,05$	H_0 diterima: Tidak terdapat pengaruh signifikan
$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $\text{Sig.} < 0,05$	H_1 diterima: Terdapat pengaruh positif dan signifikan

Sumber: Syafrida Hafni Sahir (2021)

Tabel 3.5
Kriteria Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R	Interpretasi Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.6
Kriteria Uji Normalitas dan Reliabilitas

Uji	Kriteria	Keputusan
Normalitas (K-S)	$\text{Sig.} > 0,05$	Data berdistribusi normal
Reliabilitas (Cronbach Alpha)	$\text{Alpha} > 0,60$	Instrumen reliabel
Multikolinearitas	$\text{Tolerance} > 0,10$ & $\text{VIF} < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Ghozali (2018); Dahlia Amelia

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT *Great Giant Food* (GGF) merupakan perusahaan agribisnis di Lampung yang berdiri pada tahun 1992 dengan komoditas utama pisang segar. Perusahaan ini memiliki nomor badan hukum No. C28979Hi.01.01 tahun 1992 dan langsung mengeksport hasil produksinya ke beberapa Negara. *Great Giant Food* (GGF) bekerja sama dengan *Del Monte*, perusahaan *consumers goods* tingkat dunia sampai akhir tahun 2000. Pada tanggal 25 Agustus 1997 PT *Great Giant Food* (GGF) Lampung Timur mengalami perubahan akta perusahaan dengan nomor akta 271. Permodalan perusahaan mengalami perubahan menjadi PT. *Humas Jaya Agroindustri* sebesar 42%, *Easton Investments Holdings Limited* sebesar 40% dan PT *GGPC* sebesar 18%. Pada awal tahun 2001 perusahaan untuk sementara beralih ke pasar lokal karena adanya penurunan produksi. Sejak Februari 2011 seiring dengan pergantian direktur, perusahaan ini berganti nama menjadi PT *Great Giant Food* (GGF) yang sebelumnya bernama PT *Nusantara Tropical Fruit*. PT *Nusantara Tropikal Farm* (NTF) memiliki sumber modal meliputi PT *Humas Jaya* sebesar 51% dan *Easton Investments Holdings Limited* sebesar 49%.

2. Keadaan Umum Perusahaan

PT *Great Giant Food* (GGF) PG 4 terletak di Jl. Taman Nasional Way Kambas Rajabasa Lama I Kecamatan Labuhan Ratu, Lampung Timur. ¹Berdasarkan sumber dari PT *Great Giant Food* (GGF) , pada bulan Agustus 2017 luas lahan yang dimiliki adalah sekitar 3757,2 Ha. Adapun luas lahan PT *Great Giant Food* (GGF) dan komoditas buah tertera pada tabel 1.¹

Tabel 4.1
Luas Lahan Buah-buahan Skala Komersial
PT *Great Giant Food* (GGF)

Komoditas	Area (ha) 2017
Cavenish Banana	1400
Crytal Guava	150
Pineapple Fresh Fruit	300
Dragon Fruit	6
Jujube Fruit	5
Pepaya	20
Mangga Cokanan	8
Jambu Citra	1.5
<i>Sweet Corn</i>	<i>Intercropping With Banana</i>

Tanaman pisang toleran akan ketinggian dan kekeringan. Tanaman pisang dapat tumbuh di dataran rendah sampai pegunungan setinggi 1000. Produktivitas pisang yang optimum akan dihasilkan pisang yang ditanam pada tanah datar pada ketinggian dibawah 500 m (Cahyono, 2002). Lokasi PT *Great Giant Food* (GGF) terletak pada koordinat Garis Lintang 5.07° dan Garis Bujur 105.69° dengan ketinggian ± 50 mdpl, dan curah hujan 2.237 mm/tahun. PT *Great Giant Food* (GGF) memiliki luas lahan 3.757,28 ha, topografi rata. Wilayah utara dan timur berbatasan dengan

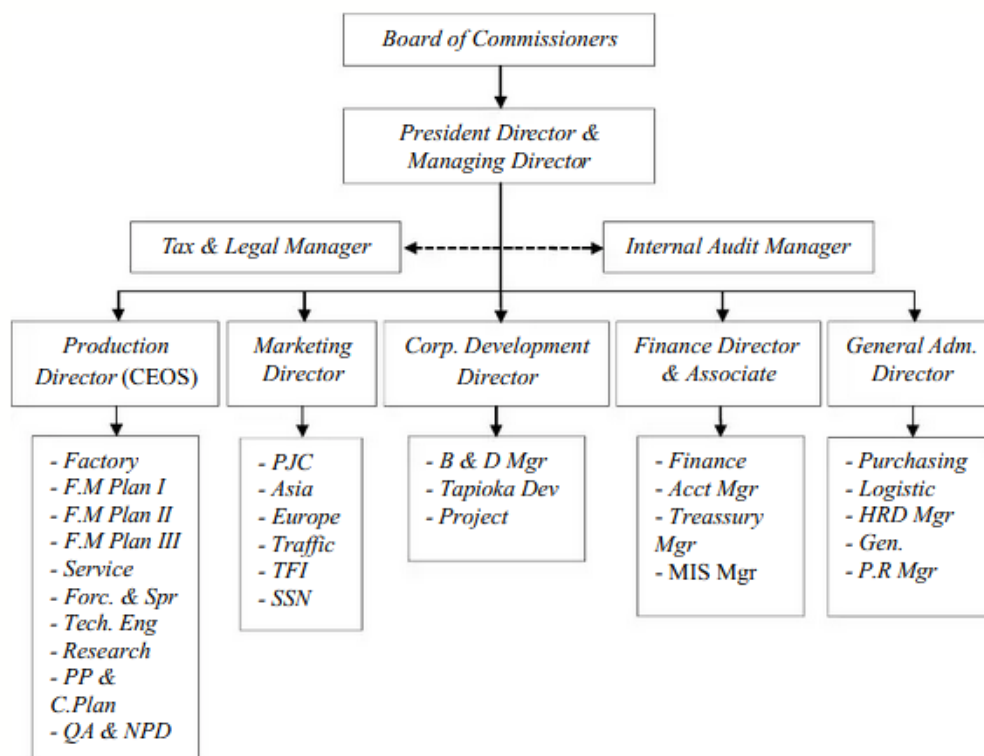
¹Wawancara dengan Bapak Tanwir selaku Manajer pada tanggal 18 Juli 2025

Hutan Suaka Taman Nasional Way Kambas. Sedangkan wilayah selatan dan barat berbatasan dengan pedesaan di Kecamatan Labuhan Ratu dan Sukadana Kabupaten Lampung Timur.²

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari suatu perencanaan yang terorganisasi. Maka untuk menunjang suatu kegiatan operasional perusahaan sangat dibutuhkan struktur organisasi. Fungsi dari struktur organisasi adalah untuk menentukan seorang tenaga kerja yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan kepada siapa ia harus melaporkan hasil kegiatannya. Hal ini sangat diperlukan agar setiap tenaga mengetahui hak dan kewajibannya.

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT Great Giant Food (GGF)



PT *Great Giant Food* (GGF) memiliki struktur organisasi yang terdiri dari presiden direktur, direktur oprasional, assiten direktur produksi, manajer, kepala bagian dan kepala divisi. Presiden direktur sebagai pemimpin pusat perusahaan yang berkedudukan di Jakarta, sedangkan perusahaan ini dipimpin oleh seorang direktur yang dibantu oleh manajer serta beberapa kepala bagian dan kepala divisi. Struktur organisasi PT *Great Giant Food* (GGF) adalah bentuk pelimpahan wewenang yang berlangsung secara vertical dan sepenuhnya dari pimpinan tertinggi kepada unit di bawahnya.

4. Sistem Manajemen Tenaga Kerja

PT GGF mengelola tenaga kerja yang terdiri dari dua kelompok utama: (1) karyawan tetap/staf yang menjalankan fungsi administratif, manajerial, dan teknis; serta (2) buruh harian lepas yang bekerja langsung di lapangan. Kedua kelompok ini memiliki perbedaan dalam hal sistem penggajian, jam kerja, dan standar kedisiplinan yang berlaku.

Dalam rangka meningkatkan fleksibilitas dan kompetensi tenaga lapangan, PT GGF menerapkan sistem rolling (rotasi) kerja. Sistem rolling adalah mekanisme perpindahan tugas buruh harian dari satu divisi ke divisi lain secara berkala. Siklus rolling berjalan setiap kuartal (3 bulan sekali) dengan alur sebagai berikut:

Evaluasi Kinerja Buruh → Keputusan Rotasi oleh Mandor → Orientasi Divisi Baru (1 minggu) → Pelaksanaan Tugas di Divisi Baru → Pemantauan Kedisiplinan Pasca-Rolling

Divisi yang terlibat dalam siklus rolling antara lain divisi pembibitan, perawatan (pemupukan dan pengendalian hama), panen, dan pascapanen. Sistem rolling ini secara strategis meningkatkan kompetensi

tenaga kerja, namun berimplikasi pada periode adaptasi singkat di mana tingkat absensi dan kesalahan kerja cenderung meningkat sementara. Hal ini menjadi salah satu faktor penjelasan mengapa gap kedisiplinan masih ditemukan meskipun sistem pengawasan telah diterapkan.

Tabel 4.1

Luas Lahan Buah-Buahan Skala Komersial PT Great Giant Food (GGF)

Komoditas	Area (Ha) Tahun 2017
Cavendish Banana	1.400
Crystal Guava	150
Pineapple Fresh Fruit	300
Dragon Fruit	6
Jujube Fruit	5
Pepaya	20
Mangga Cokanan	8
Jambu Citra	1,5
Total	1.890,5

Sumber: PT Great Giant Food (GGF)

5. Tujuan Eksport Buah PT GGF

PT *Great Giant Food* (GGF) merupakan perusahaan agribisnis di Lampung yang berkomitmen menjaga mutu buah. Residu bahan kimia dalam buah yang diproduksi PT *Great Giant Food* (GGF) tergolong rendah sehingga dapat diterima hingga mancanegara. Keunggulan buah-buahan PT *Great Giant Food* (GGF) terletak pada citarasa sehingga

mudah diterima pasar domestic dan mancanegara. Tujuan ekspor utama buah segar dari PT GGF adalah China, Arab Saudi, Jepang, Malaysia dan Korea Selatan (*leaflet PT Great Giant Food (GGF)*, 2017). Adapun tujuan ekspor dan merk dagang PT. GGF dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 4.2
Tujuan Ekspor dan Merk dagang PT *Great Giant Food (GGF)*

Tujuan Ekspor	<i>Merk Dagang</i>
Korea Selatan	Bali Fresh
Singapore	Shopres
Jepang	Bali Fresh
Saudi Arabia	Oriji
Kuwait	Oriji
China	Bali Fresh
Malaysia	-

B. Karakter Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Great Giant Food (GGF)*. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 91 Karyawan. Untuk pengambilan sampel, peneliti menerapkan, simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata atau jabatan tertentu, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan dapat mewakili populasi secara objektif dan menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Adapun untuk lebih jelasnya kembali mengenai responden sebagai berikut:

1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif (%)
17 – 19	9	9,9	9,9
20 – 22	58	63,7	73,6
23 – 25	17	18,7	92,3
26 – 31	6	6,6	98,9
Di atas 31	1	1,1	100,0
Total	91	100,0	

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut usia, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 91 orang. Responden dengan usia 21 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 27 orang diikuti oleh responden usia 22 tahun sebanyak 17 orang dan usia 20 tahun sebanyak 14 orang. Sementara itu, responden dengan usia 17, 18, dan 19 tahun masing-masing berjumlah 3 orang. Responden usia 23 tahun berjumlah 5 orang, usia 24 dan 25 tahun masing-masing 6 orang serta usia 26, 31, dan 51 tahun masing-masing 1 orang. Selain itu, terdapat 4 responden yang berusia 30 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, sehingga dinilai relevan dalam memberikan penilaian terhadap variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	44	48,4
Perempuan	47	51,6
Total	91	100,0

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden berdasarkan jenis kelamin relatif seimbang, dengan jumlah responden perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki.

3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5
Identitas Responden Berdasarkan Usia Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	3	3,3
SMA/SMK	63	69,2
S1	25	27,5
Total	91	100,0

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut tingkat pendidikan, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA, yaitu sebanyak 63 orang (69,2%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 25 orang (27,5%),

sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP berjumlah 3 orang (3,3%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang dinilai cukup memadai dalam memahami dan mengisi kuesioner penelitian.

4. Identitas Responden Berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.6
Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 10 Tahun	84	92,3
10 – 20 Tahun	3	3,3
Di atas 20 Tahun	4	4,4
Total	91	100,0

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan tabel distribusi responden menurut lama bekerja, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 1–10 tahun, yaitu sebanyak 84 orang (92,3%). Responden dengan masa kerja 10–20 tahun berjumlah 3 orang (3,3%), sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun berjumlah 4 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup, sehingga dianggap mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai kondisi kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan di tempat penelitian.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas pada penelitian ini dengan korelasi *product moment pearson*. Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka item instrument pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka item instrument pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel		R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kedisiplinan Kerja	X. 1	0,699	0,2061	Valid
	X. 2	0,742		Valid
	X.3	0,518		Valid
	X. 4	0,707		Valid
	X. 5	0,715		Valid
	X. 6	0,709		Valid
	X. 7	0,717		Valid
	X.8	0,806		Valid
	X.9	0,633		Valid
	X.10	0,683		Valid
	X.11	0,744		Valid
	X.12	0,814		Valid
	X.13	0,678		Valid
	X.14	0,720		Valid
	X.15	0,826		Valid
Kinerja Karyawan	Y. 1	0,665	0,2061	Valid
	Y.2	0,558		Valid
	Y.3	0,565		Valid
	Y. 4	0,756		Valid
	Y. 5	0,798		Valid
	Y. 6	0,771		Valid
	Y. 7	0,755		Valid
	Y. 8	0,694		Valid
	Y.9	0,766		Valid
	Y.10	0,557		Valid
	Y.11	0,795		Valid
	Y.12	0,798		Valid
	Y.13	0,630		Valid
	Y.14	0,807		Valid
	Y.15	0,732		Valid

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai *r tabel* sebesar 0,2061. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memenuhi kriteria validitas. Pada variabel kedisiplinan kerja (X), nilai *r hitung* dari item X.1 sampai dengan X.15 berkisar antara 0,518 hingga 0,826. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari *r tabel*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kedisiplinan kerja dinyatakan valid dan mampu mengukur konsep kedisiplinan kerja secara tepat.

Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan (Y), nilai *r hitung* dari item Y.1 sampai dengan Y.15 berkisar antara 0,557 hingga 0,807. Sama halnya dengan variabel sebelumnya, seluruh nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel*, sehingga semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan juga dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi syarat validitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan sebuah metode *Alpha Cronbach's* ($<0,6$). Dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $>0,6$.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X)	0,931	Reliabel (Alpha > 0,60)
Kinerja Karyawan (Y)	0,921	Reliabel (Alpha > 0,60)

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang sangat tinggi. Variabel kedisiplinan kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,931, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,921. Nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yang umum digunakan dalam penelitian sosial, yaitu 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Dengan demikian, butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara stabil dan konsisten.

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Normalitas

Keterangan	Nilai
N (Jumlah Sampel)	91
Test Statistic	0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,054
Distribusi Data	Normal (Sig. 0,054 > 0,05)

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test terhadap nilai *unstandardized residual*. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,054 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 91. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov–Smirnov adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,054 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis regresi

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kedisiplinan Kerja (X)	1,000	1,000
Keterangan	Tolerance > 0,10: OK	VIF < 10: OK

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,000. Kriteria yang digunakan dalam uji multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Karena nilai tolerance dan VIF telah

memenuhi kriteria tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

E. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel 4.11
Uji Regresi Linier Sederhana

Model	B (Unstd. Coef.)	Std. Error	Beta	Sig.
(Constant)	1,975	3,109	—	0,527
Kedisiplinan Kerja (X)	0,962	0,051	0,896	0,000

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,975 + 0,962X$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,975 menunjukkan bahwa apabila variabel kedisiplinan kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,975.
2. Koefisien regresi variabel kedisiplinan kerja sebesar 0,962 bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan kedisiplinan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,962, dengan asumsi variabel lain bersifat konstan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (T)

Tabel 4.12
Uji Parsial (T)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.
Kedisiplinan Kerja (X)	19,040	1,987	0,000

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 19,040 dengan nilai signifikansi 0,000. Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Uji Koefisien determinasi

Tabel 4.12
Uji Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,896	0,803	0,801

Sumber : SPSS 25 diolah, Desember 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,803 atau 80,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,896 menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah melalui beberapa tahapan pengujian untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian. Pengujian instrumen dilakukan terhadap 91 responden. Tahap pertama adalah uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi product moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach.

Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik regresi, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji koefisien determinasi. Seluruh tahapan pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan dan dapat diandalkan, sehingga data yang dihasilkan valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis penelitian ini.

Disiplin kerja memiliki beberapa kategori dan indikator yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan di suatu

organisasi. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013), dimensi kedisiplinan meliputi taat terhadap aturan waktu seperti jam masuk, pulang, dan istirahat, taat terhadap peraturan organisasi dalam hal cara berpakaian dan bertingkah laku, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan sesuai jabatan dan tanggung jawabnya, serta taat terhadap peraturan lainnya di organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja mencakup tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi adalah patuh pada peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Rivai (2005) menambahkan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti kehadiran sebagai indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan, ketaatan pada peraturan kerja dengan tidak melalaikan prosedur dan mengikuti pedoman kerja, ketaatan pada standar kerja yang menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas, tingkat kewaspadaan tinggi dalam bentuk kehati-hatian dan ketelitian dalam bekerja, serta bekerja secara etis.²

Tolak ukur Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator yang menjadi tolak ukur pencapaian hasil kerja dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas pekerjaan yang mengukur seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya, kuantitas kerja yang melihat seberapa lama pegawai bekerja dalam

² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.

satu hari dan kecepatan kerjanya, pelaksanaan tugas yang mencerminkan kemampuan melakukan pekerjaan dengan akurat tanpa kesalahan, serta tanggung jawab yang menunjukkan kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan. Robbins dalam Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa dimensi dan indikator kinerja meliputi kualitas kerja yang diukur dengan kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja, serta kuantitas kerja yang diukur dengan kecepatan dan kemampuan. Lebih lanjut, Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018) mengidentifikasi enam indikator kinerja yaitu kualitas yang diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan, kuantitas sebagai jumlah yang dihasilkan, ketepatan waktu dalam tingkatan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu standar, efektivitas sebagai tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan, serta kemandirian karyawan dalam menjalankan tugasnya. Indikator-indikator tersebut menjadi acuan penting bagi perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara objektif dan komprehensif.³

1. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Giant Food (GGF). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,962 yang bernilai positif, serta hasil uji parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 19,040 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis penelitian

³ Hasibuan.

yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara optimal.⁴

Selain itu, Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tersebut adalah disiplin kerja, karena disiplin menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan.⁵

⁴ Hasibuan.

⁵ Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*.

2. Analisis Faktor yang Menyebabkan Masih Adanya Indikator Kedisiplinan yang Rendah

Meskipun hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang sangat kuat ($R^2 = 80,3\%$), perlu dianalisis mengapa masih terdapat karyawan yang memiliki indikator kedisiplinan rendah. Terdapat beberapa faktor penjelasan: Pertama, faktor sistem rolling. Sebagaimana diuraikan dalam gambaran umum perusahaan, siklus rolling yang berjalan setiap kuartal menciptakan periode adaptasi di mana buruh yang baru dipindah divisi mengalami peningkatan sementara dalam absensi dan kesalahan kerja. Hal ini merupakan dinamika struktural yang sulit dieliminasi hanya melalui sanksi.

Kedua, faktor aksesibilitas. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, keterbatasan transportasi menuju lahan (jarak lahan yang jauh dari permukiman) menjadi kendala nyata bagi ketepatan waktu. Lahan PT GGF yang membentang di wilayah berbatasan dengan Taman Nasional Way Kambas tidak selalu mudah dijangkau, terutama bagi buruh harian yang tidak memiliki kendaraan pribadi.

Ketiga, faktor lingkungan kerja. Kondisi cuaca ekstrem (hujan lebat atau kemarau panjang) yang tidak dapat diprediksi juga berpengaruh terhadap kehadiran dan produktivitas, terutama untuk pekerjaan luar ruangan. Faktor ini termasuk dalam 19,7% variabel lain yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi.

Keempat, faktor perbedaan kelompok tenaga kerja. Buruh harian lepas yang merupakan kelompok terbesar (sekitar 65% dari populasi) memiliki standar kedisiplinan yang berbeda dari karyawan tetap. Sistem penggajian harian yang berlaku bagi buruh secara tidak langsung mendorong kehadiran, namun sanksi non-finansial kurang efektif dibandingkan pada karyawan tetap.

3. Kekuatan Hubungan Kedisiplinan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,803 atau 80,3%, yang berarti bahwa kedisiplinan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 80,3%, sedangkan sisanya sebesar 19,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 menunjukkan bahwa hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Great Giant Food (GGF).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawhati Artiyany Dari hasil perhitungan didapatkan nilai sebesar $y = 17.51 + 0,63 x$, sedangkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.527 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 27.77% dan sisanya 22,23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil dari distribusi yaitu: t (t-tabel) = 2.034, dari hasil perhitungan distribusi t

(thitung) =3.562, sehingga dapat diketahui t (thitung) > t tabel (3,562 > 2.034, sehingga H_a diterima dan menolak H_0 , yang artinya, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ary Wira Andika Ni Made Satya Utami, Elisabeth Juliani juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.⁷

⁶ Megawhati Artiyany, "PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RS . IBNU SINA YBW UMI MAKASSAR," *Jurnal Alwatzikhoebilla* 4, no. 2 (2021): 847–56.

⁷ Ary Wira Andika Ni Made Satya Utami, Elisabeth Juliani, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi," *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi* 3, no. 1 (2025): 34–46.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Great Giant Food (GGF), dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan sebagai alat pengumpulan data. Seluruh item pernyataan pada variabel kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan, yaitu data berdistribusi normal serta tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang bernilai positif serta hasil uji parsial yang menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, semakin baik tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Great Giant Food (GGF).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT Great Giant Food) Perusahaan diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan kedisiplinan kerja karyawan melalui penegakan peraturan perusahaan secara konsisten, pemberian sanksi dan penghargaan yang adil, serta pengawasan dan pembinaan karyawan secara berkelanjutan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.
2. Bagi Karyawan Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap kedisiplinan kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, serta menggunakan metode penelitian dan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Dahlia, Bambang Setiaji, Jarkawi, and and Others Primadewi. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2023.
- Artiyany, Megawhati. “Pengaruh kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada RS . Ibnu sina Ybw Umi Makassar.” *Jurnal Alwatzikhoebilla* 4, no. 2 (2021): 847–56.
- Azizah, HAFidz Merta. “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT An-Nur Mandiri Jaya Di Tanggulangin Kec. Punggur Kabupaten Lampung Tengah).” *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah IAIN Metro*, 2023.
- Basilius Ferdinandus Maydo, Suhermin. “Pengaruh Disiplin Kerja, Keterampilan Teknis, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11, no. 8 (2022): 1–15.
- Benny Dame, wehelmina Rumawas, welly wawarundeng. “Pengaruh Disiplin Kerja , Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara.” *JAB Jurnal Administrasi Bisnis* 11, no. 2 (2021): 77–84.
- Darwin, Muhammad, Marianne Reynelda Mamondol, Salman Alparis Sormin, Yuliana Nurhayati, Hardi Tambunan, Diana Sylvia I Made Dwi Mertha Adnyana, Budi Prasetyo, Pasionista Vianitati, and Antonius Adolf Gebang. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, 2021.
- Dharta, Dahlia Amelia; Bambang Setiaji; Jarkawi; Kadek Primadewi; Ummi Habibah; Theresia Lounggina Luisa Peny; Kiki Pratama Rajagukguk; Derry Nugraha; Wiena Safitri; Abdul Wahab; Zulfiah Larisu; Bambang Setiaji; Firdaus Yuni. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2023.
- Djoko Soelistya, Eva Desembrianita, Wildan Tafrihi. *Strong Point Kinerja Karyawan Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021.
- Dr. Ratna Wijayanti Daniar Paramita, S.E., M.M., CFrA. Noviansyah Rizal, S.E.,M.M.,Ak, CA, and M.M. Riza Bahtiar Sulistyan, S.E. *Metode Penelitian Kuantitatif Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. 3rd ed. Widya Gama Press Stie Widya Gama LUMAJANG, 2021.
- Edward Kurniawan, Herman, Ramlan, Mutiara Rarasrespati. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinta Prima

- Feedmill.” *NAMARA: Jurnal Manajemen Pratama* 2, no. 3 (2025): 3032–7040.
- Ghozali, Imam. *Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS. E-Book*. Vol. 1, 2018.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, and Roushandy Asri Fardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Khaeruman, Luis Marnisasah, Syech Idrus, Laila Irawati, Yuary Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, et al. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Bookchapter*. Serang: CV. AA. Rizky, 2021.
- Ni Made Satya Utami, Elisabeth Juliani, Ary Wira Andika. “Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dressbali Konveksi.” *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi* 3, no. 1 (2025): 34–46.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Dkk. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Grup CV. Widina Media Utama, 2021.
- Sian Ta’diampang, Jens Bantara Marewa, Dina Romba. “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Aparat di Lembang Sa’ Dan Tiroallo.” *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5, no. 2 (2025): 0–6.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: alfabeta, 2018.
- . *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, 2014.
- Syafrida Hafni Sahir. *Metode Penelitian*. Medan: KBM Indonesia, 2021.
- Syari, Feby Dalita. “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Lautan Teduh Yamaha Bandar Lampung.” *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung*, 2024.
- Umi Farida, Sri Hartono. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, 2016.
- Veronika, Mei, Sri Endang, Politeknik Unggulan, Cipta Mandiri, Disiplin Kerja, and Terhadap Kinerja. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan.” *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Medan* 5, no. 2 (2023): 2797–6238.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-1652/In.28.1/J/TL.00/08/2025
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Liberty (Pembimbing 1)
Liberty (Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **LAILI FATMALA**
NPM : 1903022010
Semester : 12 (Dua Belas)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 07 Agustus 2025

Ketua Jurusan.



Anggoro Sugeng

NIP 199005082020121011

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRCode dan pastikan diarahkan ke alamat <https://sismik.metrouniv.ac.id/v2/cek-suratbimbingan.php?npm=1903022010>. Token = 1903022010

ALAT PENGUPUL DATA (APD)

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR

ANGKET PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Lama Bekerja : 0-1 Tahun
 1-10 Tahun
 10-20 Tahun
 20 Tahun Keatas

B. Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, Saudara/i, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

No.	Indikator	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas Kerja					
a.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.					

b.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami kesalahan					
c.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang saya miliki.					
2.	Kuantitas Kerja					
a.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang ditentukan					
b.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan target yang ditetapkan					
c.	Beban kerja yang diberikan dapat saya selesaikan secara optimal					
3.	Ketepatan Waktu					
a.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan..					
b.	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.					
c.	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja secara efektif					
4.	Efektivitas					
a.	Saya dapat menggunakan fasilitas kerja secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.					
b.	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang tersedia dalam bekerja					
c.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan					
5.	Komitmen					
a.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
b.	Saya bersedia bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan					
c.	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					

2. Kedisiplinan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Absensi Tenaga Kerja					
a.	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.					

b.	Saya jarang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas.					
c.	Saya selalu mengajukan izin secara resmi apabila tidak dapat masuk kerja					
2.	Keterlambatan Kerja					
a.	Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu					
b.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin atasan					
c.	Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
3.	Perputaran Tenaga Kerja					
a.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.					
b.	Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah kerja ke perusahaan lain					
c.	Saya berkomitmen untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang di perusahaan ini..					
4.	Kesalahan Dalam Bekerja					
a.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas pekerjaan.					
b.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.					
c.	Jika terjadi kesalahan, saya segera memperbaikinya sesuai prosedur.					
5.	Pemogokan/Kepatuhan Terhadap aturan					
a.	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan.					
b.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda-nunda tugas..					
c.	Saya tetap bekerja sesuai aturan meskipun menghadapi kondisi kerja yang sulit..					

Mengetahui,
Pembimbing,

Liberty, S.E., M.A
NIP. 197408242000032002

Metro, Juli 2025
Peneliti,

Laili Fatmala
NPM. 1903022010



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-0009/In.28/D.1/TL.00/08/2025
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan PT NTF Lampung Timur
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0010/In.28/D.1/TL.01/08/2025,
tanggal 20 Agustus 2025 atas nama saudara:

Nama : **LAILI FATMALA**
NPM : 1903022010
Semester : 13 (Tiga Belas)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Pimpinan PT NTF Lampung Timur bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT NTF Lampung Timur, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NTF LAMPUNG TIMUR".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 20 Agustus 2025
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Laili Fatmala
NPM : 1903022010
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT NTF Lampung Timur** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 21%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 27 Januari 2026
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Anggoro Sugeng, SEI., M.Sh.Ec

NIP.199005082020121011



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
UNIT PERPUSTAKAAN
NPP: 1807062F0000001**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No. 118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297, 42775; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-03/Un.36/S/U.1/OT.01/1/2026**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Laili Fatmala
NPM : 1903022010
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung Tahun Akademik 2025/2026 dengan nomor anggota 1903022010.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 08 Januari 2026
Kepala Perpustakaan,



Aarif Faufroni, S.I.Pust.
NIP. 19920428 201903 1 009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
telpn (0725) 41607; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : LAILI FATMALA
NPM : 1903022010

Fakultas/Jurusan : FEBI/PBS
Semester/TA : XII/2025

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Senin : 17 / - 2025 7	Bimbingan APD & Outline <hr/> APD Acc <hr/>	

Dosen Pembimbing

Liberty, S.E., M.A
NIP. 197408242000032002

Mahasiswa







Laili Fatmala
NPM. 1903022010



FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Laili Fatmala
NPM : 1903022010

Prodi/Fakultas : PBS/FEBI
Semester/TA : XIII/2025

No.	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis: 11-12-25	Bimbingan BAB 4-5 Visi dan Misi, adakah hubungan dengan judul pembahasan. jika ada narasikan keterkaitan dengan judul jika tidak ada maka dell saja Cari Indikator penilaian karyawan terkait kinerja sesuai aturan yg ditetapkan perusahaan. Tanyakan SOP terkait penilaian karyawan	     

Dosen Pembimbing



Liberty, SE., MA, MM.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ysb



Laili Fatmala
NPM. 1903022010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax.(0725) 47296 Email:stainjusila@stainmetro.ac.id,
website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Laili Fatmala

Prodi/Fakultas : PBS/FEBI

NPM : 1903022010

Semester/TA : XIII/2025

No.	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
2	Jumat 12-12-25	Buatkan tabel 1 sesuai arahan saat bimbingan. <hr/> Lalu dari tabel tersebut di narasikan isi tabelnya. <hr/> Poin indikator penilaian di letakkan di poin 5 (hal 32). <hr/> Lampirkan seluruh karyawan. lalu cari n dgn rumus statistik <hr/> Tahap penghitungan dgn menggunakan rumus yg di gunakan Linieritas. χ^2 F_2 perbaiki	

Dosen Pembimbing

Mahasiswa Ysb

Liberty, SE., MA, MM.
NIP. 19740824 200003 2 002


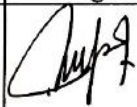



Laili Fatmala
NPM. 1903022010



FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Laili Fatmala
NPM : 1903022010

Prodi/Fakultas : PBS/FEBI
Semester/TA : XIII/2026

No.	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Kamis : 8-jan-26	Bimbingan Skripsi 4-5. <hr/> Ketelitian dan Konsisten thdp penulisan Bahasa Asing <hr/> lengkapi tabel \approx R & T . <hr/> perbaiki 	   

Dosen Pembimbing



Liberty, SE., MA, MM.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ysb



Laili Fatmala
NPM. 1903022010



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax.(0725) 47296 Email:stainjusila@stainmetro.ac.id,
website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Laili Fatmala
NPM : 1903022010

Prodi/Fakultas : PBS/FEBI
Semester/TA : XIII/2026

No.	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat : 9-1-2026	Kesimpulan harus menjawab apa yg menjadi portempaan pada BAB I	
		lengkapi keseluruhan lampiran	
		Acc Untuk di Ujikan	

Dosen Pembimbing

Liberty, SE., MA, MM.
NIP. 19740824 200003 2 002

Mahasiswa Ysb

Laili Fatmala
NPM. 1903022010

Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	yp1	yp2	yp3	yp4	yp5	yp6	yp7	yp8	yp9	yp10	yp11	tp12	yp13	yp14	yp15	
SMA	1-10 tahun	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
SMA	1-10 tahun	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
S1	1-10 tahun	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
S1	1-10 tahun	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S1	1-10 tahun	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	4	5	4	2	3	3	3	3	3	2	4
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
SMA	1-10 tahun	3	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
SMA	1-10 tahun	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4
SMA	1-10 tahun	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	4	4	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	3	4	5
SMA	1-10 tahun	5	3	4	4	3	3	5	3	3	4	3	4	5	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4
SMP	1-10 tahun	2	3	4	4	1	2	2	1	5	5	1	2	5	1	1	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	5	1	1
SMA	1-10 tahun	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3
S1	1-10 tahun	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
SMA	20 tahun keatas	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5

SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
SMA	1-10 tahun	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3
SMA	1-10 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
SMA	1-10 tahun	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	4	4	4	4	5
S1	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
SMA	10-20 tahun	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
SMA	1-10 tahun	2	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S1	1-10 tahun	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5
S1	1-10 tahun	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3
S1	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
S1	10-20 tahun	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

SMA	1-10 tahun	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
S1	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4	
SMP	1-10 tahun	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	3	4	4	5	1	3	3	4	4	4	3	4	
S1	1-10 tahun	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SMA	1-10 tahun	4	4	2	4	2	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S1	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S1	1-10 tahun	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
S1	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
SMA	1-10 tahun	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
S1	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	3	2	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4

S1	1-10 tahun	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	
SMA	1-10 tahun	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
SMA	1-10 tahun	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
S1	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
SMA	20 tahun keatas	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	
SMA	1-10 tahun	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
SMA	1-10 tahun	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
SMA	1-10 tahun	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
SMA	20 tahun keatas	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	
S1	1-10 tahun	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	
S1	1-10 tahun	5	2	4	5	2	4	5	5	4	2	5	4	4	1	3	5	5	5	2	4	4	4	3	3	2	5	5	4	5	5		
SMA	1-10 tahun	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
S1	1-10 tahun	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
SMA	1-10 tahun	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4		
S1	1-10 tahun	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
SMP	1-10 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S1	1-10 tahun	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	
SMA	1-10 tahun	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	

	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	
P6	Pearson Correlation	.434**	.501**	.305**	.395**	.614**	1	.615**	.525**	.364**	.454**	.510**	.590**	.328**	.448**	.485**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P7	Pearson Correlation	.567**	.446**	.240*	.499**	.492**	.615**	1	.659**	.387**	.361**	.513**	.575**	.403**	.397**	.565**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P8	Pearson Correlation	.556**	.575**	.188	.600**	.542**	.525**	.659**	1	.500**	.403**	.676**	.709**	.470**	.497**	.669**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.075	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P9	Pearson Correlation	.254*	.415**	.545**	.459**	.334**	.364**	.387**	.500**	1	.670**	.427**	.485**	.546**	.226*	.391**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.031	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P10	Pearson Correlation	.290**	.505**	.401**	.429**	.417**	.454**	.361**	.403**	.670**	1	.447**	.524**	.592**	.475**	.469**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P11	Pearson Correlation	.538**	.366**	.375**	.452**	.412**	.510**	.513**	.676**	.427**	.447**	1	.639**	.453**	.561**	.638**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P12	Pearson Correlation	.511**	.625**	.335**	.586**	.540**	.590**	.575**	.709**	.485**	.524**	.639**	1	.569**	.592**	.742**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
P13	Pearson Correlation	.425**	.397**	.497**	.549**	.283**	.328**	.403**	.470**	.546**	.592**	.453**	.569**	1	.437**	.582**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.007	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000

PY 4	Pearson Correlation	.619**	.295**	.285**	1	.747**	.637**	.533**	.556**	.549**	.434**	.558**	.517**	.404**	.535**	.424**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.006		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 5	Pearson Correlation	.566**	.390**	.359**	.747**	1	.692**	.582**	.424**	.558**	.282**	.695**	.673**	.450**	.649**	.585**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 6	Pearson Correlation	.626**	.415**	.341**	.637**	.692**	1	.591**	.492**	.456**	.155	.650**	.599**	.552**	.636**	.573**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.142	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 7	Pearson Correlation	.476**	.243*	.309**	.533**	.582**	.591**	1	.612**	.627**	.373**	.563**	.585**	.513**	.525**	.617**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.003	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 8	Pearson Correlation	.479**	.411**	.281**	.556**	.424**	.492**	.612**	1	.674**	.418**	.349**	.337**	.358**	.425**	.373**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 9	Pearson Correlation	.432**	.323**	.393**	.549**	.558**	.456**	.627**	.674**	1	.543**	.548**	.460**	.393**	.561**	.498**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 10	Pearson Correlation	.161	.299**	.351**	.434**	.282**	.155	.373**	.418**	.543**	1	.332**	.377**	.239*	.369**	.235*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.127	.004	.001	.000	.007	.142	.000	.000	.000		.001	.000	.023	.000	.025	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 11	Pearson Correlation	.507**	.331**	.420**	.558**	.695**	.650**	.563**	.349**	.548**	.332**	1	.847**	.448**	.771**	.660**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY 12	Pearson Correlation	.565**	.341**	.439**	.517**	.673**	.599**	.585**	.337**	.460**	.377**	.847**	1	.578**	.757**	.662**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000

	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	
PY	Pearson Correlation	.596**	.136	.164	.404**	.450**	.552**	.513**	.358**	.393**	.239*	.448**	.578**	1	.687**	.485**	.630**
13	Sig. (2-tailed)	.000	.200	.120	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.000	.000		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY	Pearson Correlation	.492**	.298**	.356**	.535**	.649**	.636**	.525**	.425**	.561**	.369**	.771**	.757**	.687**	1	.703**	.807**
14	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
PY	Pearson Correlation	.359**	.340**	.401**	.424**	.585**	.573**	.617**	.373**	.498**	.235*	.660**	.662**	.485**	.703**	1	.732**
15	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
TO	Pearson Correlation	.665**	.558**	.565**	.756**	.798**	.771**	.755**	.694**	.766**	.557**	.795**	.798**	.630**	.807**	.732**	1
TA	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
L	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.931	15

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.921	15

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.60368382
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.092
	Positive	.080
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.975	3.109		.635	.527		
KEDISPLIN AN	.962	.051	.896	19.040	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.975	3.109		.635	.527		
KEDISPLINAN	.962	.051	.896	19.040	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.975	3.109		.635	.527		
KEDISPLINAN	.962	.051	.896	19.040	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.801	3.624

a. Predictors: (Constant), KEDISPLINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Tabel r untuk df = 1 - 60

df - (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9240
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df - (2x2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
11	0.2188	0.2706	0.3188	0.3589	0.4293
12	0.2162	0.2681	0.3158	0.3577	0.4254
13	0.2141	0.2656	0.3129	0.3545	0.4217
14	0.2121	0.2632	0.3100	0.3515	0.4180
15	0.2101	0.2609	0.3074	0.3485	0.4144
16	0.2081	0.2586	0.3048	0.3457	0.4110
17	0.2062	0.2564	0.3023	0.3428	0.4076
18	0.2044	0.2542	0.2997	0.3401	0.4043
19	0.2026	0.2521	0.2972	0.3374	0.4010
20	0.2008	0.2500	0.2948	0.3348	0.3979
21	0.2000	0.2480	0.2925	0.3323	0.3948
22	0.2075	0.2461	0.2902	0.3298	0.3918
23	0.2058	0.2441	0.2880	0.3273	0.3888
24	0.2042	0.2423	0.2858	0.3248	0.3859
25	0.2027	0.2404	0.2837	0.3224	0.3831
26	0.2012	0.2387	0.2816	0.3201	0.3803
27	0.1997	0.2369	0.2796	0.3181	0.3776
28	0.1982	0.2352	0.2776	0.3160	0.3750
29	0.1968	0.2335	0.2756	0.3138	0.3724
30	0.1954	0.2319	0.2737	0.3117	0.3700
31	0.1940	0.2303	0.2718	0.3097	0.3677
32	0.1927	0.2287	0.2700	0.3077	0.3654
33	0.1914	0.2272	0.2682	0.3057	0.3632
34	0.1901	0.2257	0.2664	0.3038	0.3611
35	0.1888	0.2242	0.2647	0.3019	0.3590
36	0.1876	0.2227	0.2630	0.2999	0.3570
37	0.1864	0.2213	0.2613	0.2980	0.3551
38	0.1852	0.2199	0.2597	0.2961	0.3531
39	0.1841	0.2185	0.2581	0.2942	0.3512
40	0.1829	0.2172	0.2565	0.2923	0.3493
41	0.1818	0.2159	0.2550	0.2904	0.3474
42	0.1807	0.2146	0.2535	0.2886	0.3455
43	0.1796	0.2133	0.2520	0.2868	0.3437
44	0.1786	0.2120	0.2505	0.2851	0.3419
45	0.1775	0.2108	0.2491	0.2834	0.3401
46	0.1765	0.2096	0.2477	0.2817	0.3383
47	0.1755	0.2084	0.2463	0.2800	0.3365
48	0.1745	0.2072	0.2449	0.2783	0.3347
49	0.1735	0.2061	0.2435	0.2766	0.3329
50	0.1726	0.2050	0.2422	0.2750	0.3311
51	0.1716	0.2039	0.2409	0.2734	0.3293
52	0.1707	0.2028	0.2396	0.2718	0.3275
53	0.1698	0.2017	0.2384	0.2703	0.3257
54	0.1689	0.2006	0.2371	0.2687	0.3239
55	0.1680	0.1996	0.2359	0.2671	0.3221
56	0.1671	0.1986	0.2347	0.2656	0.3203
57	0.1663	0.1975	0.2335	0.2640	0.3185
58	0.1654	0.1966	0.2324	0.2625	0.3167
59	0.1646	0.1956	0.2312	0.2610	0.3149
60	0.1638	0.1946	0.2301	0.2595	0.3131

DOKUMETASI



Likasi PT Ntf Lampung Timur PG 4



Wawancara Bersama Ibu Lia Anggraini Selaku Karyawan Pt Ntf Lampung Timur



Wawancara Bersama Ibu Munawaroh Selaku Karyawan Pt Ntf Lampung Timur



Wawancara Bersama Ibu Siti Azizah Selaku Karyawan PT Ntf Lampung Timur



Kondisi lahan pisang Cavendish PT Great Giant Food PG 4 Lampung Timur



Karyawan PT Great Giant Food PG 4 Lampung timur yg sedang dokumentasi Laporan Kerja

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Laili Fatmala, lahir di Dipasena pada tanggal 3 Agustus 2001. Peneliti merupakan anak sulung dari pasangan Bapak Nanto dan Ibu Lamini. Peneliti memulai pendidikan formal di SD Negeri Labuhan Ratu IX dan menyelesaikannya pada tahun 2012. Berikutnya, peneliti melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Labuhan Ratu dan lulus pada tahun 2016. Pendidikan menengah atas ditempuh di SMA Negeri 1 Labuhan Ratu dan diselesaikan pada tahun 2019. Pada tahun 2019, peneliti melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi S1 Perbankan Syariah.

Motivasi terbesar peneliti dalam melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi berasal dari kedua kakaknya yang sudah lebih dulu menyelesaikan studi dan meraih gelar sarjana. Melihat semangat dan keberhasilan mereka membuat peneliti ikut terdorong untuk berjuang dan mengikuti jejak tersebut. Selain itu, peneliti memiliki tekad kuat untuk membanggakan kedua orang tua tercinta melalui pencapaian akademik dengan berusaha sungguh-sungguh.