

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG
ALAM JAYA BEKASI**

Oleh:

AJENG WILDAH FIKRIAH

4122.4.16.11.0006

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Winaya Mukti



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG
ALAM JAYA BEKASI**

Oleh:

AJENG WILDAH FIKRIAH

4122.4.16.11.0006

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

H. Rudi Kurniawan ST, MM

Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., S.IP., M.M., CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ajeng Wildah Fikriah

NIM : 4122.4.16.11.0006

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi” adalah:

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

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

Bandung, 02 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Ajeng Wilda Fikriah
NIM: 4122.416.11.0006

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi”, Ajeng Wilda Fikriah menulis skripsi ini dengan bimbingan Bapak H. Rudi Kurniawan ST., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi. Jumlah populasi adalah 75 orang 100% dari karyawan di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi dan seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden yaitu karyawan PT. Bintang Alam Jaya Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, regresi linier sederhana, uji determinasi, dan juga uji t atau uji partial. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.

ABSTRACT

This thesis is entitled "The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Bintang Alam Jaya Bekasi ", Ajeng Wilda Fikriah wrote this thesis under the guidance of Mr. H. Rudi Kurniawan ST., M.M

This study aims to determine whether there is an influence of Work Discipline on the work performance of employees at PT. Bintang Alam Jaya Bekasi. Total population is 75 people 100% of employees at PT. Bintang Alam Jaya Bekasi and all employees were respondents in this study. Data obtained using a questionnaire distributed to respondents, namely employees of PT. Bintang Alam Jaya Bekasi. Data analysis techniques used in this study are the validity test, reliability test, simple linear regression, determination test, and also t test or partial test. Data analysis in this study used SPSS version 25.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Alam Jaya Bekasi.

Tujuan dari Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Usulan Penelitian ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. H. Nandang Djunaedi, Drs., MM, CHRA Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Herni Suryani, SE., SI.Kom, MM Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
5. H. Rudi Kurniawan ST., M.M. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga terselesaikannya Skripsi ini.

6. Arip Budiman, ST.,M.Pd Sebagai Pembimbing Akademik/Wali Dosen yang telah memberikan masukan, semangat dan dukungan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Bapak dan Ibu dosen jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
8. Bapak Wahyu Allson sebagai pimpinan PT. Bintang Alam Jaya Bekasi.
9. Ibu Elis Rismawati dan Bapak Kurniayan selaku orang tua serta Rifdah Rahmafillah adik tercinta yang telah senantiasa memberikan do'a, dukungan, perhatian dan nasihat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
10. Ikeu NJ, Deis NF dan Lingga AS sebagai orang-orang terdekat penulis yang selalu memberikan dorongan dan semangat sehingga Skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal kebaikan kalian. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penyusunan Skripsi ini. Untuk itu saran dan masukan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, 02 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah.....	4
1.2.1. Identifikasi Masalah	4
1.2.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Secara Teoritis	6
1.4.2. Secara Praktis.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	8
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Disiplin Kerja	10
2.1.3. Kinerja karyawan	22
2.1.4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.1.5. Penelitian Terdahulu.....	28
2.1.6. Kerangka Pemikiran	29
2.1.7. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1. Metode Yang Digunakan	31
3.1.1. Analisis Data.....	31
3.1.2. Populasi Dan Sampel	32
3.1.3. Skala Pengukuran.....	33
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data.....	37
3.3.1. Sumber Data	37
3.3.2. Cara Penentuan Data	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data	38
3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	40
3.5.1. Rancangan Analisis	40

3.5.2.	Pengujian Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		45
4.1.	HASIL PENELITIAN	45
4.1.1.	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	45
4.1.2.	ASPEK KEGIATAN USAHA	46
4.1.3	STRUKTUR ORGANISASI.....	49
4.1.4.	Kepegawaian.....	53
4.1.5.	Fasilitas Yang Dimiliki	55
4.2.	PEMBAHASAN	56
4.2.1.	Pelaksanaan Variabel Disiplin Kerja	56
4.2.2.	Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan	63
4.2.3.	ANALISIS DATA	69
4.2.4.	UJI HIPOTESIS.....	76
BAB V KESIMPULAN		79
5.1.	KESIMPULAN	79
5.2.	SARAN	80
DAFTAR PUSTAKA.....		81

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Bobot Nilai Bobot Nilai	34
Tabel 3. 2 Kategori Skor Nilai	36
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	37
Tabel 4. 1 Kepegawaian Berdasarkan Unit Kerja	53
Tabel 4. 2 Kepegawaian Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 4. 3 Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel 4. 4 Kepegawaian Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4. 5 Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 6 Fasilitas Overasional	55
Tabel 4. 7 Fasilitas Umum	56
Tabel 4. 8 "Saya selalu datang ke tempat pekerjaan sebelum jam kerja dimulai"	57
Tabel 4. 9 "Saya mengetahui fungsi atau kegunaan peralatan kerja yang dipakai"	57
Tabel 4. 10 "Saya menggunakan peralatan kantor sesuai pada kegunaan"	58
Tabel 4. 11 "Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan"	59
Tabel 4. 12 "Atasan saya selalu memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan Peraturan Yang berlaku"	60
Tabel 4. 13 "Saya Sering menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat waktu"	61
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	62
Tabel 4. 15 "Jumlah pekerja yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik"	63
Tabel 4. 16 "Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain"	64
Tabel 4. 17 "Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi"	64
Tabel 4. 18 "Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan"	66
Tabel 4. 19 "Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan"	66
Tabel 4. 20 "Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran, sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan"	67
Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4. 22 Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja	70
Tabel 4. 23 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
Tabel 4. 24 Hasil Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja	72
Tabel 4. 25 Hasil Reabilitas Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4. 26 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4. 27 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	75
Tabel 4. 28 Hasil Perhitungan Uji t.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Alam Jaya Bekasi	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN 2 Surat Balasan Penelitian.....	85
LAMPIRAN 3 Kuesioner	86
LAMPIRAN 4 Jawaban Resvonden Mengenai Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	87
LAMPIRAN 5 Hasil Analisis Data Variabel disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan Menggunakan IBM SPSS Statistics 25	89
LAMPIRAN 6 Foto Produk Dari PT. Bintang Alam Jaya	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Indonesia dalam era pembangunan saat ini dihadapkan pada berbagai tantangan masa depan serta masalah yang tidak hanya terbatas pada proses perubahan struktur ekonomi dan sosial yang cepat. Salah satu masalah yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah mengenai kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan kunci bagi segala upaya pembangunan di berbagai bidang.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi pelaku aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia menempati kedudukan strategis karena merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan dan faktor penggerak jalannya kegiatan perusahaan.

Pada kehidupan perusahaan, dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan juga perilakunya. Apabila disiplin kerja tidak ditegakkan oleh semua karyawan maka tuntutan perusahaan sulit untuk didapat. Sebaliknya, apabila semua karyawan menjalankan disiplin kerja maka karyawan maupun perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang diharapkan. Dengan demikian, perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja karena dengan disiplin kerja apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam perusahaan karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Siagan (2008;35) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Indikator penilaian kinerja di perusahaan pada umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan perusahaan, kemampuan karyawan, pelayanan pelanggan dan peningkatan karyawan. Penilaian kerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kedisiplinan yang berhubungan dengan komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis.

Kinerja yang terpelihara yaitu dengan mempertahankan setiap indikator penilaian kinerja dan setiap indikator penilaian kinerja tersebut jika berkembang meningkat akan berdampak positif bagi organisasi publik atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Bagi organisasi publik akan memperbaiki dan meningkatkan

kepercayaan konsumen, juga secara bertahap meningkatkan keuntungan perusahaan.

PT. Bintang Alam Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan perdagangan, yaitu Dealer resmi sepeda motor merk Honda, tepatnya beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 54 Des. Telaga Asih Kec. Bekasi Kab. Bekasi. Karena PT. Bintang Alam Jaya bergerak dalam bidang penjualan yang mempunyai 3 Divisi, yaitu H1 bagian penjualan, H2 Pemeliharaan dan H3 Suku Cadang atau penjualan sparepart. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang barang dan jasa sudah seharusnya memiliki karyawan profesional dan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien untuk mewujudkan misi dan tujuan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja pada hakikatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukan itu tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal. Tetapi untuk membentuk karyawan yang demikian, perusahaan sangat berperan penting untuk mewujudkannya. Pimpinan harus bersikap tegas serta memberikan contoh yang baik sehingga dapat ditiru oleh karyawannya. Selain itu, sangat penting juga pimpinan berperan terhadap pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawan dalam perusahaan.

PT. Bintang Alam Jaya Bekasi belum menunjukkan kualitas disiplin kerja yang maksimal karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan. Pada kenyatannya masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan bekerja tidak sesuai

dengan ketentuan jam kantor. Kondisi tersebut disebabkan karena kurang efektifnya pimpinan dalam memberikan pengarahan dan sanksi yang diberikan sehingga membuat karyawan menjadi kurang memperhatikan kedisiplinan kerja. Mereka berpikir bahwa pimpinannya tidak terlalu peduli dengan apa yang sedang dikerjakan. Hubungan seperti ini akan menimbulkan tidak terlaksananya kedisiplinan kerja perusahaan. Apabila pelaksanaan kedisiplinan dalam suatu perusahaan di nyatakan belum terlaksana dengan baik, maka perusahaan dianggap belum berhasil menciptakan perusahaan yang kondusif.

Berdasarka latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang akan diwujudkan dalam bentuk karya ilmiah berupa Skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG ALAM JAYA BEKASI”.**

1.2. Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departmen production planning control PT. Bintang Alam Jaya Bekasi sebagai berikut :

1. Keterlambatan karyawan
2. Karyawan tidak melakukan tugasnya dengan selesai setiap harinya
3. Karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja Pada PT. Bintang Alam Jaya 2019 ?
2. Bagaimana kinerja karyawan Pada PT. Bintang Alam Jaya 2019 ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 2019?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dari permasalahan yang telah dipaparkan maka tujuann yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja PT. Bintang Alam Jaya Bekasi
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Bintang Alam Jaya Bekasi
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

1.4. Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan manfaat dalam memahami dan menerapkan manajemen sumber daya manusia, khususnya masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bintang Alam Jaya Bekasi tahun 2019 kegunaan penelitian ini dibagi kedalam dua aspek.

1.4.1. Secara Teoritis

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat kelulusan program Sarjana Srata Satu (S-1) Jurusan Manajemen, selain itu penelitian ini juga menambah ilmu pengetahuan atau wawasan bagi penulis.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi PT. Bintang Alam Jaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, wawasan, serta pemahaman mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

1.4.2. Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan tema disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi PT. Bintang Alam Jaya

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia terutama dalam disiplin kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. definisi Mary Parker Follet ini berarti bahwa seorang manajer bertugas bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengonttrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Suwatno (2011:16) Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari unsur (6M) yaitu : *Men*, *Money*, *Metode*, *Material*, *Machine*, dan *Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan

manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Veithzal Rivai (2004:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisaian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10) adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Sutrisno (2013:7) Mendefinisikan: “Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja

manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya didalam perusahaan”.

Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal diantaranya

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses dan tujuan yang ingin daicapai.

3. Pemimpin atau Manajer

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengalahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dialnggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting perannya dalam meningkatkan proses dan hal kerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Disiplin yang terbaik adalah disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam pekerjaan.

Disiplin merupakan tombak penopang bagi keberhasilan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga prestasi meningkat.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam perusahaan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Singodimejo dalam Mulyadi (2015:48) Disiplin kerja adalah "sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya".

Menurut Veiztal Rivai (2016:38) "disiplin 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".

Menurut Sutrisno (2013:254) “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Hasibuan (2012:193) “Disiplin adalah besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat”.

2.1.3.2. Prinsip – Prinsip Disiplin kerja

Menurut Baca dalam sinambela (2016:343) ada beberapa prinsip yang menjadi pedoman dalam disiplin yaitu :

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita memecahkannya bersama karyawan yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita mengambil tindakan disipliner yang keras.

2.1.3.3. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:49) mengemukakan jenis-jenis disiplin kerja antara lain :

1. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah bentuk pendekatan yang akan memotivasi dan mengoreksi pelanggaran yang dilakukan dan dapat mengurangi bahkan menghilangkan pelanggaran tersebut. Tujuan disiplin progresif adalah memastikan penentuan hukuman minimal yang tepat sesuai dengan pelanggaran dan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan akhirnya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan *korektif* sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menegakan karyawan dalam menyatukan suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Dengan disiplin korektif karyawan yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga disebut tindakan pendisiplinan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan karyawan berdisiplin diri “self disciple” tanpa kecuali. Dengan cara preventif karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soedjono (2015:68), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Sedangkan menurut Sinambela (2016:356) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
6. Sanksi dan Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.1.3.5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor dari dalam maupun dari luar diri pemimpin atau karyawan. Faktor dari dalam adalah persepsi terkait dengan peraturan tersebut. Peraturan dibuat untuk mencapai tujuan. Tetapi, tidak semua setuju dengan aturan yang telah dibuat.

Jika pemimpin atau karyawan menganggap aturan itu baik, pemimpin atau karyawan akan melaksanakan aturan tersebut dengan sukarela. Namun, apabila pemimpin atau karyawan menganggap aturan tersebut buruk, pemimpin atau pegawai tidak akan patuh.

Menurut Mulyadi (2015:54) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Pengaruh besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeripayahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya aturan pasti akan dijadikan sebagai pegangan

Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis atau hanya disampaikan secara lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Karyawan tidak akan mau mematuhi peraturan tersebut yang ada malah akan mengabaikannya. Oleh karena itu, karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila aturan dibuat secara tertulis dan jelas.

3. Keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan para bawahan akan meniru yang dilihatnya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

2.1.3.6. Pendekatan Disiplin Kerja

Disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan untuk memenuhi peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:50) ada tiga (3) pendekatan disiplin kerja yaitu, sebagai berikut :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan Modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru dari luas hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta
- d. Melakukan Protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus dan disiplin.

2. Pendekatan disiplin dengan Tradisi

3. Pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, pendekatan ini berasumsi:

- a. Pendekatan dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun karyawan lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

4. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai tanggung jawab terhadap perbuatannya.

Menurut Sutrisno (2014:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana antara lain :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggungjawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- d. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3.7. Tujuan Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Sinambela (2016:340), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok hari.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

- a. Untuk karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.8. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan (Mulyadi, 2015). Disiplin adalah suatu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Manfaat utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan produktivitas. Disiplin juga bisa untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.9. Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Veithzal Rivai dalam Sinambela (2016:353) mengemukakan bahwa “Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pemimpin perusahaan, sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pemimpin perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pemimpin. Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umum berlaku dalam perusahaan yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis : penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembahasan jabatan pemberhentian, dan pemecatan.

Menurut Mulyadi (2015:51) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pegawai yang melanggar disiplin kerja diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Sesuai dengan jenis pelanggaran yang telah dilakukan. Tujuannya agar pegawai bersangkutan dapat menyadari setiap pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu diberikan pula surat peringatan yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2. Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku. Pemberian sanksi harus konsisten, pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Tujuannya agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.
3. Pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak membedakan pegawai, tua muda, pria wanita, tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan kesalahannya.

2.1.3.10. Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja

Dalam melaksanakan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu hendaknya peraturan tersebut dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang diperbolehkan (Mulyadi, 2015). Untuk menjalankan disiplin kerja ketentuannya ada beberapa elemen penting antara lain :

1. Rumusan dalam peraturan harus jelas dan diasosiasikan
2. Pelaksanaan disiplin tidak membedakan antara karyawan satu dengan yang lainnya.
3. Pemimpin harus konsentrasi dan penuh perhatian dalam menangani masalah.
4. Pelaksanaan disiplin tidak membedakan dan diseragamkan untuk penyelidikan pelanggaran yang terjadi.

2.1.4. Kinerja karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan organisasi paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa “kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki bukti konkret yang juga dapat diukur” Sedangkan definisi kinerja menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Mangkuprawira dan Hubeis (2009:153) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja itu sendiri adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan di evaluasi. Penilaian kerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012 : 85)

Menurut Harvard, tujuan penilaian kinerja yaitu untuk :

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan budaya organisasi
2. Mendefinisikan sasaran dan target untuk periode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat ukur memecat dikemudian hari
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan
6. Mendapatkan kesenangan khusus

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2008:82) factor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan)

2. Factor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja

Selain itu, adapula factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut efisien.

2. Wewenang (otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang memiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan kegiatan.

3. Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan

4. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian, Terdapat tujuh indikator kinerja diantaranya yaitu :

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standard

Standard mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standard merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat diinginkan dapat dicapai. Tanpa standard, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standard, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standard. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standard terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disensitif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja. Terdapat dua factor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

8. Kinerja Organisasional

Bagaimana suatu organisasi mencapai sukses untuk sebagian besar ditentukan oleh manajer. Apabila manajer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi mungkin mencapai tujuannya. Namun, apabila sebaliknya manajer tidak mampu melakukan tugasnya, organisasi akan gagal mencapai tujuan. Demikian pula apabila organisasi dalam suatu Negara mencapai tujuannya, Negara secara menyeluruh memperoleh mekakmuran.

2.1.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan utama dari disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain

itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak hati-hatian dan senda gurau. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin juga mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan oleh karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplinpun berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Wilson Bangun (2012:230) menyatakan : “Melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi”.

Hariandja (2002:300) menyatakan : “Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu peningkatan kinerja.

Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja mempunyai keterhubungan, dengan ditegakannya disiplin kerja maka akan mengatasi kinerja yang buruk .

2.1.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu
Penelitian Terdahulu

No	Identitas Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung Fudin Zainal Abidin, 2013 Skripsi.	Sampel penelitian adalah pegawai pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung menggunakan	Variable disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan
2	1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Subang Autocomp Indonesia. Devi Elina, 2018 Skripsi	2. Sampel penelitian pada pegawai PT. Subang Autocomp Indonesia. dengan menggunakan deskriptif Frekuensi .	3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja PT. Subang Autocomp Indonesia.

3	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan Kabupaten Garut Saryono jurnal of management ISSN-P 2580-4138	Sampel penelitian Menggunakan response sebanyak 75 orang dari 300 orang.	Semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai semakin bagus
---	---	--	--

2.1.7. Kerangka Pemikiran

Upaya perusahaan untuk mengembangkan usahanya dan juga memperoleh keuntungan yang maksimal sangat dipengaruhi oleh Disiplin yang baik yang terjadi dalam lingkungan perusahaan tersebut. Disiplin yang baik bergantung pada kinerja kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam lingkungan perusahaan. Disiplin merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

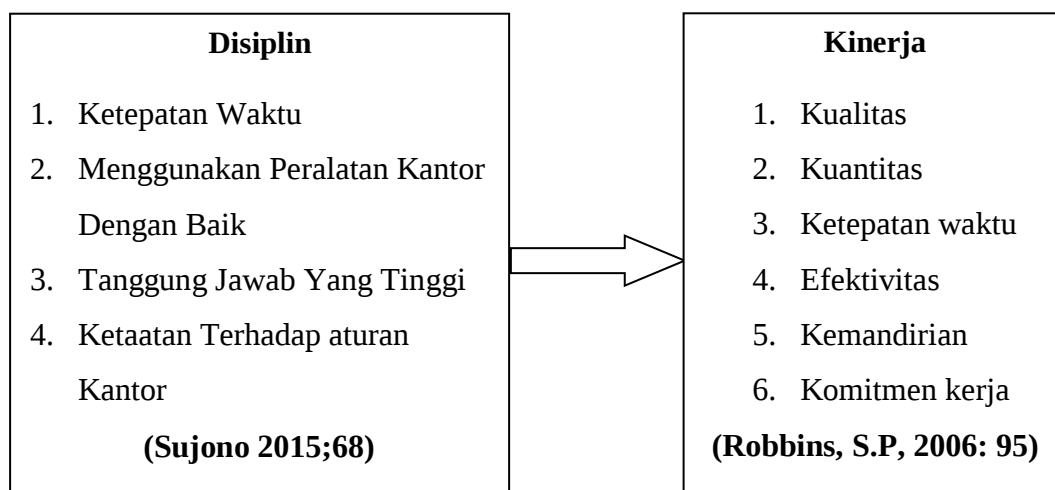
Disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Pada hakikatnya melaksanakan disiplin kerja merupakan tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan yang bekerja dan meningkatkan kinerja. Sehingga indikator disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Beberapa hal yang perlu diperhatikan

untuk menyangkut pernyataan tentang tujuan, kompetensi, standard, umpan balik, peluang, alat dan sarana dan organisasional.

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran Disiplin terhadap Kinerja Karyawan
PT. Bintang Alam Jaya Bekasi



2.1.8. Hipotesis

. Berdasarkan Kerangka Pemikiran tersebut maka dapat diambil hipotesis yaitu : **“Disiplin Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Alam Jaya Bekasi”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif (Nazir, 2005: 89) adalah studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimumkan reliabilitas.

Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

3.1.1. Analisis Data

Analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Dan teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah menggunakan statistik, seperti yang dikatakan Sugiyono (2017:7) dalam bukunya: “Metode ini dinamakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Adapaun statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial.

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif menurut Sugiyono (2017:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

2. Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2017:148), statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

3.1.2. Populasi Dan Sampel

3.1.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 167). Populasi

dalam penelitian ini mencakup karyawan Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi yang berjumlah 75 karyawan.

3.1.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2001:57) dinyatakan sample (sederhana) karena pengambilan sample anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Menurut Suharsimi Arikunto yang dikutip sugiyono (2012: 81), mengemukakan bahwa: “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil dari antara 10%-15% atau 20%-30% atau lebih”.

Memperhatikan pernyataan tersebut, maka penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari karyawandi PT. Bintang Alam Jaya yang berjumlah 75 karyawan.

Penggunaan sampel dalam penelitian ini mempunyai beberapa alasan yaitu menghemat biaya, waktu dan tenaga, serta memungkinkan hasil penelitian lebih tepat dan teliti, karena semua data dari objek peneliti yang lebih kecil akan lebih mudah dianalisa secara detail.

3.1.3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga

alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukur akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2017:93), mendefinisikan: “Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.1.3.1. Teknis analisis skala likert:

- a. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai.

Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu Skala Likert:

tabel 3. 1 Bobot Nilai
Bobot Nilai

Alternatif jawaban	Bobot Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Data Diolah

- b. Menghitung skor nilai untuk setiap item pertanyaan, yaitu dengan cara mengalikan bobot nilai dengan jumlah frekuensi (jumlah jawab responden setiap alternatif jawaban tiap item pernyataan).
- c. Nilai terendah dan nilai tertinggi, dalam hal ini nilai terendah adalah = jumlah responden (jumlah responden 75, maka nilai terendah adalah 75). Sedangkan

nilai tertinggi nilai terendah dikalikan dengan bobot nilai tertinggi yaitu $75 \times 5 = 375$. Dengan demikian nilai terendah adalah 65 dan nilai tertinggi adalah 375.

- d. Dikarenakan alternatif jawaban ada lima pilihan (sesuai dengan skala likert), maka kategori penilaian juga harus ada lima, untuk itu langkah selanjutnya adalah menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi hingga didapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut :

$$JI = \left(\frac{N1 - N2}{5} \right)$$

$$JI = \left(\frac{375 - 75}{5} \right)$$

$$JI = 60$$

Keterangan :

JI = Jarak interval

N1 = Nilai tertinggi

N2 = Nilai terendah

Dengan demikian maka kategori penilaian untuk setiap item pertanyaan dan penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Kategori Skor Nilai

Keterangan	Skor
Sangat Baik	315- 375
Baik	255 – 315
Cukup Baik	195 – 254
Tidak Baik	135 – 194
Sangat Tidak Baik	75 – 134

Sumber : Data diolah

3.2. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yaitu penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dari penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Berikut adalah table operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

tabel 3. 3
Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja	Suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.	1. Ketepatan Waktu 2. Menggunakan Peralatan Kantor yang Baik 3. Tanggung Jawab yang Tinggi 4. Ketaatan terhadap Aturan Kantor	Ordinal
2	Kinerja Karyawan	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Ordinal

3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

1) Sumber Data Primer

“Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Sugiyono, 2017:137).

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala cabang dan staffnya di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

2) Sumber Data Sekunder

“Sumber data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya dalam dokumen-dokumen” (Sugiyono, 2017:137).

Dalam penelitian ini, wawancara dan angket merupakan data sekunder.

3.3.2. Cara Penentuan Data

Penentuan Data dalam penelitian ini yaitu dengan cara penentuan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:15), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu dari penelitian populasi dan penelitian sampel.

1. Penelitian populasi

Merupakan keseluruhan subyek penelitian.

2. Penelitian sampel

Merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian sehingga mendapatkan kesimpulan dari penelitian tersebut.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.

Suwartono (2014:41) mendefinisikan: “Teknik pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjaring data penelitian”.

Dalam pengumpulan data, penulis membutuhkan beberapa data yang bersumber pada:

1. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membaca pustaka yang memiliki hubungan dengan obyek penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu suatu metode penelitian dengan mensurvei ke perusahaan yang menjadi obyek kajian. Dalam pelaksanaan pengumpulan data untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi yaitu melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti dengan cara melihat, mengamati dan mencatat data yang diperlukan.

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip Sugiyono (2017:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dan diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2) Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

3) Kuisioner (Angket)

Kuisioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2017:142).

3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1. Rancangan Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data : mengelompokan 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.

Instrument utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevaliditasannya dan kereliabilitasnya agar daftar pertanyaan tersebut mampu menjawab permasalahan sehingga tujuan penelitian tercapai.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Adapun syarat yang harus dipenuhi tersebut menurut Sugiyono (2017:126) adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, di dalam penelitian ini dilakukan juga uji reliabilitas kepada seluruh sampel yang berjumlah 75 orang responden. Uji reliabilitas merupakan uji untuk menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari kuesioner (instrument pengumpulan data) dipercaya.

Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah valid, sehingga uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas.

Menurut Sugiyono (2010:354), menyatakan: “Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama”.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, instrument yang digunakan menggunakan koefisien cronbach alpha dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval.

Dikatakan keandalan instrument pengukur apabila sebagai berikut:

- a. Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $< 0,60$ maka instrument tidak reliable.
- b. Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $> 0,60$ maka instrument reliable (alat ukur yang digunakan dapat diandalkan).

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan mengecekkannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

Sugiyono (2017:64), mendefinisikan hipotesis sebagai berikut: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen. Analisis linier sederhana dilakukan dengan uji koefisien determinasi dan uji t.

3.5.2.1. Koefisien dan Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua yang di butuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Imam Ghazali, 2011:97).

Adapun kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika R^2 mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika R^2 mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.5.2.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Syarat kelayakan yang

harus terpenuhi saat kita menggunakan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang digunakan sama
2. Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
3. Nilai residual harus berdistribusi normal
4. Terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dengan variable tergantung (Y)
5. Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
6. Tidak terjadi gejala autokorelasi (untuk data time series).

3.5.2.3. Uji t

Pengujian secara Parisal/Uji t

Dengan kriteria $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$

Hipotesis statistika dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tahun 2019.

$H_a \neq 0$, artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tahun 2019.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013: 17) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. HASIL PENELITIAN

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrumen penelitian yang berupa kuesioner hingga diperoleh karakteristik responden yang dibagi berdasarkan kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa jumlah persentase responden adalah sebagai berikut.

4.1.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1.1.1. SEJARAH PERUSAHAAN

PT. Bintang Alam Jaya Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan perdagangan, yaitu dealer resmi sepeda motor merk Honda, berlokasi di Jl. Imam Bonjol No. 54 Desa Telaga Asih Kecamatan Cikarang Barat, Bekasi.

PT. Bintang Alam Jaya merupakan cabang dari Bintang Motor Group yang telah berdiri sejak tahun 2001 dipimpin oleh bpk. Alexander Lunardi, kantor pusatnya berlokasi di Cibinong, hingga tahun 2012 sudah menjadi group dealer resmi sepeda motor di Indonesia.

PT. Bintang Alam Jaya sendiri didirikan pada tahun 2006, dan dipimpin oleh seorang Pimpinan Cabang yaitu bpk. Wahyu Allson. Hingga sampai sekarang dealer PT. Bintang Alam Jaya ini sudah beroperasi sekitar 11 tahun.

4.1.1.2. VISI DAN MISI

Setiap perusahaan harus memiliki visi dan misi yang dijadikan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya agar dapat berjalan dengan baik dan lancar sesuai dengan pedoman yang dibuatnya. Adapun Visi dan Misi dari PT. Bintang Alam Jaya Bekasi yang menjadi landasan dalam menjalankan bisnis yang bergerak pada bidang penjualan adalah sebagai berikut:

1. Visi

Menjadi Dealer terbaik dalam distribusi dan purna jual Sepeda Motor Honda.

2. Misi

- a. Memberikan yang terbaik dan paling diandalkan pelayanan kepada semua pelanggan.
- b. Menciptakan nilai bagi seluruh stakeholder, terutama pemegang saham, staff atau karyawan dan mitra bisnis.

4.1.2. ASPEK KEGIATAN USAHA

PT. Bintang Alam Jaya merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang barangan jasa. Adapun kegiatan usaha pada perusahaan ini yaitu :

1. Perdagangan produk yang dimiliki oleh Dealer Resmi Honda PT. Bintang Alam Jaya yaitu penjualan unit motor secara tunai maupun kredit serta penjualan spare part motor Honda yang khusus dijual di counter Dealer PT. Bintang Alam Jaya.
2. Perdagangan spare part atau suku cadang berbagai jenis motor Honda yang asli dengan berbagai macam type motor Honda.
3. Memperbaiki dan menservice motor Merk Honda
4. Mempromosikan berbagai jenis produk baru yang dimiliki oleh AHM <Astra Honda Motor> yang didistribusikan ke berbagai Dealer Honda salah satunya adalah di Dealer Resmi Honda PT. Bintang Alam Jaya Bekasi.

4.1.2.1. PRODUK 1

Adapun produk yang dipasarkan pada PT. Bintang Alam Jaya, untuk Produk pertama yaitu berupa sepeda motor merk Honda dengan berbagai type, untuk saat ini ada 20 model motor Honda yang tersedia di Indonesia. yaitu :

1. Honda ADV 150
2. Honda PCX
3. Honda Beat CBS
4. Honda Beat CBS ISS
5. Honda Beat
6. Honda Genio
7. Honda Vario 125
8. Honda Vario 150
9. Honda CRF 150 L

10. Honda CBR 150,
11. Honda CBR 250
12. Honda CBR 150
13. Honda Sonic
14. Honda Supra GTR
15. Honda Supra X 125 FI
16. Honda CB150 Verza
17. Honda Scoopy
18. Honda Beat Pop
19. Honda Revo
20. Honda CB

4.1.2.2. PRODUK 2

Adapun produk yang dipasarkan pada PT. Bintang Alam Jaya, untuk Produk pertama yaitu berupa sparepart motor merk Honda dengan berbagai type yaitu :

1. Olie Mesin
2. Olie Gardan
3. Van Belt
4. Kanvas Rem Depan & Belakang
5. Bohlam
6. Filter Udara
7. Rantai
8. Busi

9. Roller

10. Kabel Spidometer

4.1.3 STRUKTUR ORGANISASI

Struktur adalah bentuk atau bagan yang menunjukkan hubungan dan kerjasama antara unit satu dengan lainnya. Organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang structural, baik secara vertical, maupun secara horizontal diantara posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi organisasi adalah hubungan structural yang mengikat dan menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu-individu berusaha dan di koordinasi. Sedangkan arti struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan system pimpinan organisasi. Unsur-unsur organisasi terdiri dari manusia, tempat kedudukan, tujuan, pekerjaan, struktur, teknologi, dan lingkungan.

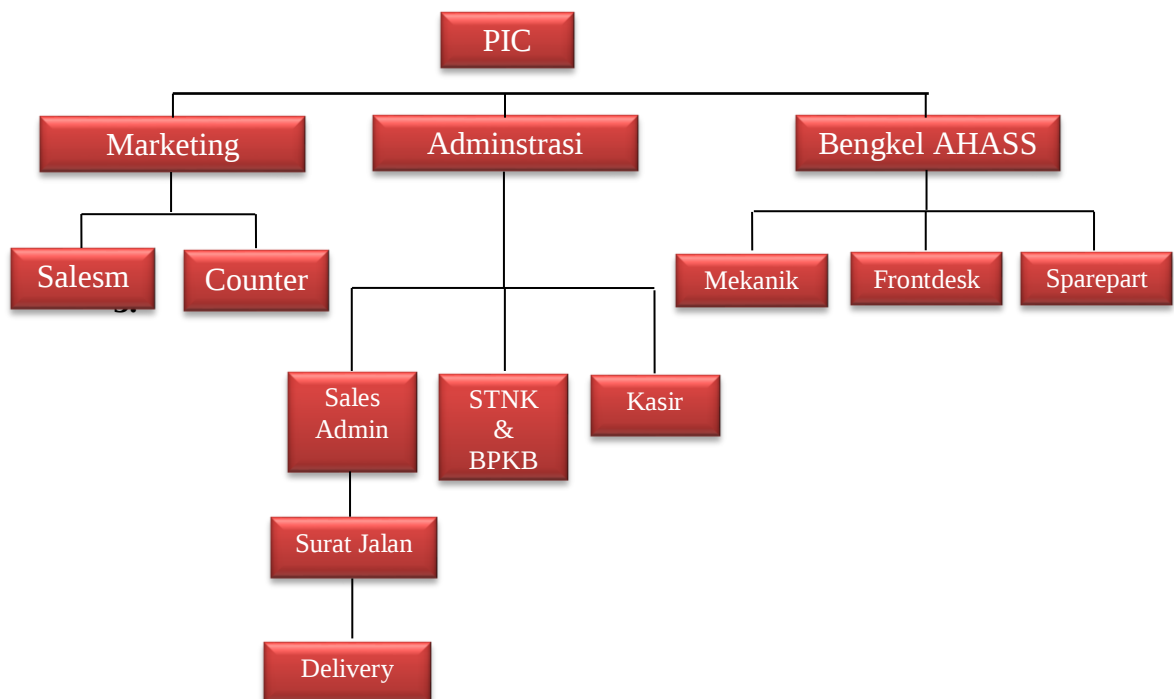
Organisasi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan wadah dan alat pelaksanaan proses manajemen dalam mencapai tujuan. Organisasi juga merupakan proses di mana struktur organisasi di buat dan di tegakan. Proses ini meliputi ketentuan dan kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua tujuan organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab.

Dealer Resmi Motor merk HONDA yang beralamat di Jl. Imam Bonjol No. 54 Des. Telaga Asih Kec. Bekasi Kab. Bekasi. Dipimpin oleh kepala Cabang Dealer Bintang Motor yaitu Jeremy Wahyu Allson, serta bagian yang telah diberi tugas. Adapun Struktur organisasi yang akan digambarkan saat ini adalah bagian :

1. H1 Penjualan
2. H2 Pemeliharaan
3. H3 Suku Cadang

Adapun struktur organisasi pada Dealer Resmi Honda PT. Bintang Alam Jaya Seperti Terlihat Pada Gambar 4.1.

1. Gambar Struktur Organisasi



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi

Sumber: PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

4.1.3.2. Uraian Pekerjaan

1. PIC

- a. Bertugas untuk memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
- c. Memenuhi harapan para pelanggan dan *klien* dengan cara yang efektif dan efisien.
- d. Bagaimana membuat perusahaan bisa mendapat keuntungan yang lebih banyak dengan biaya yang lebih rendah.

2. Marketing

- a. Mengetahui produk yang akan dipromosikan
- b. Merencanakan strategi Promosi
- c. Merencanakan Proses Distribusi
- d. Mengetahui dan menerapkan pelayanan yang baik terhadap konsumen

Di perusahaan ini bagian Marketing dibagi menjadi bagian

1. Sales / Marketing Lapangan

Tugasnya yaitu memasarkan atau mempromosikan produk di lapangan atau diluar kantor.

2. Sales Counter

Yaitu Sales Atau Marketing yang ada di Kantor, dimana Tugasnya yaitu menerima Tamu atau calon pembeli yang datang Langsung ke Counter Dealer.

3. Administrasi

- a. Menangani permintaan pelanggan
- b. Mengejar harga jual
- c. Menekan target penjualan harian
- d. Mempertahankan hubungan pelanggan yang baik
- e. Menjawab permintaan pelanggan melalui telepon
- f. Memproduksi laporan

Dibagian ini terbagi menjadi beberapa sub divisi yaitu diantaranya :

- 1. Sales Admin
- 2. Kasir
- 3. CRM
- 4. STNK & BPKB
- 5. Surat Jalan
- 6. Delivery

4. Bengkel AHASS

Bengkel ahass merupakan bengkel resmi sepeda motor merk Honda, adapun singkatan dari Ahass yaitu

Dibagian bengkel terdapat beberapa posisi didalamnya yaitu diantaranya :

- 1. Kepala Bengkel
- 2. Service Advisor
- 3. Kepala Mekanik
- 4. Mekanik
- 5. Frontdesk

6. PartMan

4.1.4. Kepegawaian

1. Unit Kerja

Pengelompokan berdasarkan unit kerja dimaksudkan untuk mengetahui jumlah karyawan di dalam masing-masing unit kerja.

Tabel 4. 1
Kepegawaian Berdasarkan Unit Kerja

No	Unit	Jumlah	Persentase
1	PIC Dealer	1	
2	Kepala ADH	1	
3	Kepala Bengkel	1	
4	Admin	9	
5	Kasir	1	
6	Sales	25	
7	PDI	3	
8	Supir	5	
9	SA	3	
10	Frontdesk	4	
11	PartMan	3	
12	Mekanik	14	
13	Satpam	7	
Total			

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

2. Umur

Tabel 4. 2
Kepegawaian Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
17-25 Tahun	26	35%
26-35 Tahun	24	31%
36-45 Tahun	14	19%
46-55 Tahun	11	15%

Total	75	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 4. 3
Kepegawaian Berdasarkan Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/Sederajat	47	63%
D3	7	9%
S1	21	28%
Total	75	100

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

4. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja dimaksudkan untuk mengetahui jumlah karyawan melalui masa kerjanya sehingga dapat dilihat seberapa banyak staf karyawan yang memiliki loyalitas baik terhadap perusahaan.

Tabel 4. 4
Kepegawaian Berdasarkan Masa Kerja

Usia	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	11	14%
> 1 Tahun	8	11%
> 2 Tahun	56	75%
Total	75	100%

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

5. Jenis Kelamin

Tabel 4. 5
Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	56	75%
Perempuan	19	25%
Total	75	100%

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

4.1.5. Fasilitas Yang Dimiliki

4.1.5.1. FASILITAS OPERASIAONAL

Tabel 4. 6
Fasilitas Overasional

No	Fasilitas	Jumlah
Kantor 250 m ² meliputi:		
1	Ruang PIC	1
2	KA ADH	1
3	KA Bengkel	1
4	Kasir	1
5	Administrasi	1
6	Counter	1
7	Ruang Tamu	1
8	Ruang STNK dan BPKB	1
Peralatan Kantor meliputi:		
1	Gudang luas 450 m ² dan luas 700 m ²	2
2	Printer faktur	5
3	Komputer	7
4	<i>White board</i>	3
5	Meja biasa	12
6	<i>Meja meeting</i>	3
7	<i>Sofa</i>	2
8	Kursi	20
9	Kendaraan Pick up	5

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

4.1.5.2. Fasilitas Umum

Fasilitas umum yang berada di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi meliputi :

Tabel 4. 7
Fasilitas Umum

No	Fasilitas Umum	Jumlah
1	Mushola	1
2	Kamar mandi	2
3	Ruang tamu	1
4	Dapur	1

Sumber : PT. Bintang Alam Jaya Bekasi

4.2. PEMBAHASAN

4.2.1. Pelaksanaan Variabel Disiplin Kerja

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis terhadap jawaban dari responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan yang berasal dari variabel Disiplin dan Kinerja kerja, maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi hingga terendah. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan terdiri dari Disiplin adalah 6 item, dan Kinerja kerja 6 item.

4.2.1.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4. 8
"Saya selalu datang ke tempat pekerjaan sebelum jam kerja dimulai"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	33.33
Setuju	4	45	180	60.00
Kurang Setuju	3	4	12	5.33
Tidak Setuju	2	1	2	1.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	319	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “saya selalu datang ke tempat kerja sebelum kerja dimulai” termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor sebesar 319 dengan rincian pada tabel 4.8 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang, jumlah skor 125 atau sebesar 33.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang, jumlah skor 180 atau sebesar 60.00%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau sebesar 5.33%, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 1.33%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori cukup baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 9
"Saya mengetahui fungsi atau kegunaan peralatan kerja yang dipakai"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	9.33
Setuju	4	68	272	90.67
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	307	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Saya mengetahui fungsi atau kegunaan peralatan kerja yang dipakai” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 307 dengan rincian pada tabel 4.9 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 35 atau sebesar 9.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 68 orang, sedangkan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36.

Tabel 4. 10
"Saya menggunakan peralatan kantor sesuai pada kegunaan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	34.67
Setuju	4	48	192	64.00
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	1	2	1.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	324	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Saya menggunakan peralatan kantor sesuai pada kegunaannya”

termasuk dalam klasifikasi Sangat baik dengan total skor sebesar 324 dengan rincian pada tabel 4.10 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 130 atau sebesar 34.67%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang, jumlah skor 192 atau sebesar 64.00%, sedangkan tidak ada yang menyatakan kurang setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Tidak setuju , Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36.

Tabel 4. 11
"Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	16.00
Setuju	4	63	252	84.00
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	312	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 312 dengan rincian pada tabel 4.11 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 16.00%, yang menyatakan setuju sebanyak 63 orang, jumlah skor 252 atau sebesar 84.00%, sedangkan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%.

Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36.

Tabel 4. 12
"Atasan saya selalu memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan Peraturan Yang berlaku"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	13.33
Setuju	4	19	76	25.33
Kurang Setuju	3	21	63	28.00
Tidak Setuju	2	25	50	33.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	239	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Atasan saya selalu memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku” termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan total skor sebesar 239 dengan rincian pada tabel 4.12 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 13.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang, jumlah skor 76 atau sebesar 25.33%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 21 orang, jumlah skor 63 atau sebesar 33.33%, kemudian tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori cukup baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 13
"Saya Sering menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat waktu"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	50	9.33
Setuju	4	64	256	85.33
Kurang Setuju	3	4	12	5.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	303	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Saya sering menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat waktu” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 303 dengan rincian pada tabel 4.13 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 9.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 64 orang, jumlah skor 256 atau sebesar 85.33%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau sebesar 5.33%, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.13 adalah 303, Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 14
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Target Skor	Target Tercapai	Kriteria Nilai
1	Saya Selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	315-375	319	Sangat Baik
2	Saya mengetahui fungsi dan kegunaan peralatan kerja yang dipakai	255-315	307	Baik
3	Balas jasa yang diberikan perusahaan Saya menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kegunaannya	315-375	324	Sangat Baik
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan	255-315	312	Baik
5	Atasan saya selalu memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	195-254	239	Cukup Baik
6	Saya sering menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat	255-315	303	Baik
Jumlah			1804	Sangat Baik
Rata-Rata			300.66	Baik

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2019

4.2.2. Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan

4.2.2.1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 15
"Jumlah pekerja yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	12.00
Setuju	4	58	232	77.33
Kurang Setuju	3	8	24	10.67
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	301	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 301 dengan rincian pada tabel 4.15 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 12.00%, yang menyatakan setuju sebanyak 58 orang, jumlah skor 232 atau sebesar 77.33%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 orang, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 16
"Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	22.67
Setuju	4	51	204	68.00
Kurang Setuju	3	4	12	5.33
Tidak Setuju	2	3	6	4.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	307	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 307 dengan rincian pada tabel 4.8 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang, jumlah skor 85 atau sebesar 22.67%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang, jumlah skor 204 atau sebesar 68.00%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 12 atau sebesar 5.33%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 6, atau sebesar 4.00%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 17
"Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	12.00
Setuju	4	60	240	80.00
Kurang Setuju	3	6	18	8.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	303	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 303 dengan rincian pada tabel 4.8 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 12.00%, yang menyatakan setuju sebanyak 60 orang, jumlah skor 18 atau sebesar 8.00%, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju, tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00% Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	13.33

4. 18	Setuju	4	50	200	66.67	Tabel
	Kurang Setuju	3	12	36	16.00	
	Tidak Setuju	2	3	6	4.00	
	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00	
	Jumlah		75	292	100.00	

"Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan"

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kami kesalahan” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 292 dengan rincian pada tabel 4.8 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 13.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 orang, jumlah skor 200 atau sebesar 66.67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 36 atau sebesar 16.00%, yang menyatakan tidak setuju 3 orang jumlah skor 6 atau sebesar 4.00%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 19

"Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	5.33
Setuju	4	43	172	57.33
Kurang Setuju	3	28	84	37.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	276	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 276 dengan rincian pada tabel 4.8 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau sebesar 5.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang, jumlah skor 172 atau sebesar 57.33%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 28 orang, jumlah skor 84 atau sebesar 5.33%, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 20

"Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran, sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan"

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	5.33
Setuju	4	45	180	60.00
Kurang Setuju	3	26	78	34.67
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		75	278	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Pernyataan mengenai “Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran” termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 278 dengan rincian pada tabel 4.8 maka hasil yang diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 20 atau sebesar 5.33%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang, jumlah skor 180 atau sebesar 60.00%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 26 orang, jumlah skor 78 atau sebesar 36.67%, kemudian tidak ada yang menyatakan tidak setuju atau dengan presentase sebesar 0.00%. Artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 36

Tabel 4. 21
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

NO	Permyataan	Target	Target	Kriteria
-----------	-------------------	---------------	---------------	-----------------

		Skor	Tercapai	Nilai
1	Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang anda kerjakan saat ini	255-315	301	Baik
2	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	255-315	311	Baik
3	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	255-315	307	Baik
4	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	255-315	303	Baik
5	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta oleh atasan	255-315	276	Baik
6	Saya akan merasa bahagia menghasilkan sisa karir saya di perusahaan ini	255-315	278	Baik
Jumlah			1755	Sangat Baik
Rata-Rata			292.5	Baik

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

4.2.3. ANALISIS DATA

4.2.3.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, namun sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-table}$ berarti item (butir item) valid dan sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-table}$ maka butir item tersebut tidak valid. Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan sebagian responden yaitu sebanyak 75 orang. Hasil uji validitas butir item untuk masing-masing variabel disajikan pada halaman berikut ini.

Menurut Sugiyono (2017:126) adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan responden sebanyak 75 orang dari PT Bintang Alam Jaya Bekasi.

Hasil uji validitas pernyataan untuk masing-masing variabel dari Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22
Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	0,479	0,3	Valid
2	Saya mengetahui fungsi dan kegunaan peralatan kerja yang dipakai	0,303	0,3	Valid
3	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai dengan kegunaanya	0,654	0,3	Valid
4	Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan	0,581	0,3	Valid
5	Atasan saya selalu memberitahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	0,795	0,3	Valid
6	Saya selalu menyelesaikan tugas secara tepat dan cepat	0,386	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai r hitung $> r$ tabel dengan ketentuan r tabel sebesar 0,3 maka butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid. Artinya butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja sah untuk diujikan.

Hasil uji validitas pernyataan untuk masing-masing variabel dari Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 23
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang anda kerjakan saat ini	0,622	0,3	Valid
2	Selama bekerja hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	0,648	0,3	Valid
3	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan kantor	0,780	0,3	Valid
4	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0,526	0,3	Valid
5	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta oleh atasan	0,663	0,3	Valid
6	Saya akan merasa bahagia mengasikkan sisa karir saya di perusahaan ini	0,675	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai r hitung $>$ r tabel dengan ketentuan r tabel sebesar 0,3 maka butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Artinya butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sah untuk diujikan.

4.2.3.2. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi sebuah konstruk pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah sebuah instrumen telah dipastikan validitasnya. Untuk melihat reliabilitas konstruk pernyataan adalah dengan mengukur koefisien Cronbach's Alpha

dengan bantuan program SPSS 25. Nilai alpha bervariasi dari 0 –1, suatu pernyataan dapat dikategorikan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Ety Rochaety 2007: 50).

Dikatakan keandalan instrument pengukur apabila sebagai berikut:

1. Jika hasil pengujian menunjukkan $r \text{ hitung} < 0,60$ maka instrument tidak reliabel.
2. Jika hasil pengujian menunjukkan $r \text{ hitung} > 0,60$ maka instrument reliabel (alat ukur yang digunakan dapat diandalkan).

1. Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4. 24
Hasil Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	7

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,706. Karena variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,706 lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.

2. Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4. 25
Hasil Reabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.762	7

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 maka diperoleh nilai cronbach's Alpha dari variabel Kinerja Karyawan adalah 0,762. Karena variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,762 lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.2.3.3. Uji Koefisien Dan Determinasi

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan Berikut adalah tabel hasil dari pengujian Koefisien Determinasi:

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.096	2.13002
a. Predictors: (Constant), X				

Be

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan maka hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,329. Maka selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dalam penelitian

ini menggunakan koefisien determinasi r^2 yang hasilnya dinyatakan dalam persentase adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= (0,329)^2 \times 100\% \\ &= 0,108 \times 100 \\ &= 10,8\%. \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai r^2 sebesar 10,8%. Artinya bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 10,8% terhadap Kinerja Karyawan di PT Bintang Alam Jaya Bekasi. Sedangkan 89.2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

4.2.3.4. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui SPSS 25, persamaan regresi linear sederhana:

2. $Y = a + bX$
3. Dimana:
4. $Y = \text{Disiplin}$
5. $X = \text{Kinerja Kerja}$
6. $a = \text{Parameter konstanta}$
7. $b = \text{Parameter koefisien regresi}$

8. Dari hasil seluruh etimilasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Untuk mengetahui persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari tabel hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 27
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.284	3.157		4.524	.000
	Disiplin Kerja	.389	.131	.329	2.972	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel maka diperoleh bilangan konstanta (a) sebesar 14,284 dan koefisien variabel (b) Disiplin Kerja sebesar 0,389. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14,284 + 0,389 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan dari masing-masing variabel adgalah:

- a. Konstanta sebesar 14,284 diartikan bahwa variabel X jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka Kinerja Karyawan akan sebesar 14,284.

- b. Koefisien variabel X sebesar + 0,389 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar + 0,389 satuan.

4.2.4. UJI HIPOTESIS

4.2.4.1. Secara parsial uji T

Uji t atau uji partial merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan $< 0,05$. Dikatakan signifikan apabila:

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk lebih jelasnya, perhitungan uji t dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.284	3.157		4.524	.000
	Disiplin Kerja	.389	.131	.329	2.972	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 hasil perhitungan uji t diketahui nilai t hitung sebesar 2.972 dengan nilai t tabel :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n-k \\ &= 75-2 \\ &= 73 \\ &= 1.667 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka $2.972 > 1.667$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa variabel independen (Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PT. Bintang Alam Jaya Bekasi.

4.2.4.2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Variabel disiplin secara statistik berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa Disiplin di PT. Bintang Alam Jaya Bekasi telah berjalan baik. Proses Disiplin antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, komunikasi antar karyawan telah diciptakan dan diperbaiki setiap harinya, sehingga menimbulkan ketidakcanggungan saat melakukan pekerjaan baik itu antara sesama karyawan atau dengan atasan. Selain itu juga, hubungan kerja sama antara semua divisi dengan atasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena karyawan dan pimpinan perusahaan telah mengerti bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerjasama karyawan yang berada di dalamnya.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam Kinerja kerja karyawan setiap harinya, karena dengan Disiplin yang berjalan baik, kendala atau masalah apapun yang dihadapi karyawan saat bekerja akan terpecahkan saat itu juga dengan bantuan dari atasan dan karyawan lainnya. Dan juga hal yang sangat penting dalam Disiplin adalah pertukaran ide atau pendapat, sehingga apapun pendapat masing-masing karyawan harus disampaikan. Karena sering kali karyawan enggan bekerja atau bermalas-malasan dikarenakan pendapat yang mereka sampaikan tidak ditanggapi, sehingga menyebabkan karyawan malas bekerja.

BAB V

KESIMPULAN

1.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja yang diterapkan di PT. Bintang Alam Jaya cabang Bekasi tergolong dalam kategori baik. Hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Bintang Alam Jaya cabang Bekasi membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplinkerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik.
2. Kinerja Karyawan PT. Bintang Alam Jaya cabang Bekasi masuk dalam kategori sedang. Artinya kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Karena kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan erat hubungannya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

1.2. SARAN

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. Bintang Alam Jaya Bekasi harus mampu mempertahankan dan harus meningkatkan penerapan disiplin kerja kepada karyawannya, dimana dengan adanya disiplin yang baik maka akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
2. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal disiplin. Hal ini perlu dilakukan sebab dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran karyawan., dan dalam disiplin pemimpin harus lebih memberikan motivasi untuk para karyawan untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.
3. Karyawan hendaknya lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan motivasi yang lebih baik lagi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagan (2010;35) Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi. Pertama).
Jakarta: Binapura Aksara. Rachmawati, Ike Kusdyah
- Suwatno (2011:16) CV Alfabeta. Suwatno. & Priansa, D. 2011.
Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis.
Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai (2010:1) “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan (2013:10) Manajemen Sumber Daya Manusia.
Singodimejo dalam Mulyadi (2015:48) Pengaruh Disiplin, Kompetensi
Dan Kepemimpinan
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan,.
- Sutrisno (2013:254) Manajemen Sumber Daya Mmanusia Edy
Sutrisno, 2010.
- Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana
Prenada Media Group, Jakarta. Imam Ghozali, 2010
- Hasibuan (2012:193) Manajemen Sumber Dayua Manusia
Hasibuan, Malayu.

Bacal dalam sinambela (2016:343) Manajemen Sumber Daya Manusia Sinambela, Lijan. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. Suaib, Muhammad.

Mangkunegara dalam Mulyadi (2015:49) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sinambela (2016:356) Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi, Oleh: Lijan Poltak Sinambela, Penerbit: Bumi Aksara

Mulyadi (2015:54) Ekonomi sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan / Mulyadi S. Kode Buku : 331.11 MUL e. Penerbit : Jakarta

Mulyadi (2015:50) mplementasi menurut teori Jones (Mulyadi, 2015:45)

Veithzal Rivai dalam Sinambela (2016:353) Sinambela, Lijan Poltak. 2016.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: 2006. Metode Riset Bisnis. Bandung : Alfabeta. Veithzal Rivai. 2004

Mulyadi (2015:51) Akuntansi manajerial Buku 1, Edisi 14. Jakarta: Mulyadi.

Sedarmayanti (2011:260)MSDM Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisinis, Bandung: Alfabeta. Wirawan, 2010.

Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) :

Mangkunegara (2008:82) Manajemen Sumber Daya Manusia,.
Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. Handoko, T.
Hani.

Wilson Bangun (2012:230) eikme, Pilatus. 2013. “Motivasi Kerja dan Budaya

Sugiyono (2012: 64) Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2012:11) menyatakan bahwa: Pengertian variabel independen menurut Sugiyono (2012:64) menyatakan.

Nazir, 2005: 89 Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Sujoko, Efferin 2004

Bambang S Soedibjo, 2013:74). Pengantar Metode Penelitian
Bambang S.Soedibjo.2013.Pengantar Metode Penelitian.Universitas Nasional. Pasim.Bandung.

Bambang Soedibjo 2013: 72) Metode Penelitian karakteristik konsep atau konstruk yang akan diukur (Bambang S Sudibjo,. 2013:46) Reliabilitas baik. Sumber: Bambang S. Soedibjo (2013 : 72).

Ghozali (2012: 98 Metodologi Penelitian Ghozali, Imam. 2012.
Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta.
Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Balasan Penelitian



PT. BINTANG ALAM JAYA
Penjualan, Bengkel, Suku Cadang Resmi Honda
Jl. Imam Bonjol No.54, Telaga Asih
Cikarang Barat, Bekasi, Jawa Barat 17530, Indonesia
Telp : 8836 2255, 8836 4455 Fax : 8900 295

SURAT KETERANGAN

Bersama ini kami nyatakan bahwa :

NAMA	: AJENG WILDA FIKRIAH
NIM	: 4122.4.16.11.0006
JURUSAN	: MANAJEMEN
FAKULTAS	: EKONOMI
UNIVERISTAS	: WINAYA Mukti

Menerangkan dengan ini, bahwa benar mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di perusahaan kami mulai 4 Maret sampai dengan 6 April 2019 untuk memperoleh guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam mencapai jenjang strata satu, dengan judul **" Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Alam Jaya Bekasi"**.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Bekasi, 15 April 2019



PT. BINTANG ALAM JAYA

Wahyu Allson

PT. Bintang Alam Jaya
Jl. Imam Bonjol No. 54 Cibitung, Bekasi
Telp : 88362255 / 88364455, Fax : 021-8833-8959
Website : <http://www.bintangmotor.com>

CS Scanned with CamScanner

Bagaimanapun juga **HONDA** selalu lebih unggul

Sumber : Data Pribadi

LAMPIRAN 2 Kuesioner

DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Saya mengetahui fungsi atau kegunaan peralatan kerja yang dipakai					
3	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai pada kegunaannya					
4	Saya selalu bertanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diperintahkan					
5	Atasan saya selalu memberi tahu pegawai mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.					
6	Saya sering menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat waktu					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Skill atau kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang anda kerjakan saat ini					
2	Selama bekerja, hasil pekerjaan Saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
3	Saya berusaha untuk lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan					
5	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dulu oleh atasan					
6	Saya akan merasa berbahagia menghasilkan sisa karir saya di perusahaan ini					

DISIPLIN KERJA

KINERJA KARYAWAN

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.297**	.423**	.375**	.162	.315**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.001	.165	.006	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P2	Pearson Correlation	.297**	1	.690**	.072	.105	.192	.648**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000	.538	.370	.098	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P3	Pearson Correlation	.423**	.690**	1	.170	.298**	.328**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.146	.009	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P4	Pearson Correlation	.375**	.072	.170	1	.468**	.207	.526**
	Sig. (2-tailed)	.001	.538	.146		.000	.074	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P5	Pearson Correlation	.162	.105	.298**	.468**	1	.618**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.165	.370	.009	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P6	Pearson Correlation	.315**	.192	.328**	.207	.618**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.006	.098	.004	.074	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.622**	.648**	.780**	.526**	.663**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

LAMPIRAN 4 Hasil Analisis Data Variabel disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan Menggunakan IBM SPSS Statistics 25

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.096	2.13002

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.080	1	40.080	8.834	.004 ^b
	Residual	331.200	73	4.537		
	Total	371.280	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.284	3.157		4.524	.000
	X	.389	.131	.329	2.972	.004

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 5 Foto Produk Dari PT. Bintang Alam Jaya



KANTOR PT. BINTANG ALAM JAYA



GUDANG



FASILITAS UMUM



PRODUK

[illegible]

RIWAYAT HIDUP



Ajeng Wildah Fikriah, Dilahirkan di Kabupaten Tasikmalaya tepatnya di Kp. Situburung Rt/Rw 026/006 Cigolong, Desa Singasari Kecamatan Taraju. Lahir pada hari Senin tanggal 26 Agustus 1996. Anak pertama dari dua bersaudara Pasangan dari Kurniayan dan Elis Rismawati. Peneliti menyelesaikan pendidikan di

Sekolah Dasar Negeri Langensari di Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2009. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di MTsN Sukamanah Kecamatan Sukarame Singaparna dan tamat pada tahun 2012 Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan Periwatas Tasikmalaya Pada tahun 2015, pada tahun tersebut peneliti melanjutkan pendidikan strata satu (S1) di Universitas Winaya Mukti Bandung.