



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HONORIS
INDUSTRI CIAWI BOGOR**

Skripsi

Disusun Oleh :

Bagas Anugrah

0211 14 603

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT.HONORIS INDUSTRI CIAWI BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan,
Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., M.M)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT.HONORIS INDUSTRI CIAWI BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari :Sabtu, Tanggal : 27 Oktober 2018

Bagas Anugrah

0211 14 603

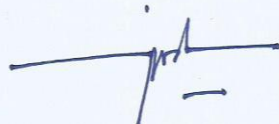
Menyetujui,

Ketua Sidang



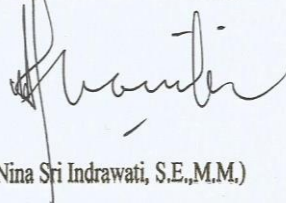
(Ketut Sunarta, Ak., M.M., CA.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. Indra Jaya, M.M.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, S.E.,M.M.)

ABSTRAK

BAGAS ANUGRAH, 0211 14 603, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, Ketua komisi pembimbing Indra Jaya dan anggota komisi pembimbing Nina Sri Indrawati, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor yang beralamat di Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 61 orang responden yaitu karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Product Moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil analisis product moment diperoleh $r=0,525$, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor memiliki tingkat hubungan cukup kuat.

Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD= 27,5\%$. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan 27,5% sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain disiplin kerja.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (4.737 > 1,671)$ maka H_0 diterima H_a ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sedang antara disiplin kerja (x) dengan kinerja karyawan (y) pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, hidayah, inayah dan petunjuk-Nya serta tidak lupa salawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita umatnya hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.HONORIS INDUSTRI CIAWI BOGOR”**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Skripsi ini dapat terwujud berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini. Ucapan terima kasih ini penulis tunjukkan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko., Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Bapak Drs. Ketut Sunarta., Ak., M.M., CA. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, M.M. selaku ketua komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat selesai.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. selaku anggota komisi pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan masukan sehingga proses penyusunan skripsi ini dapat selesai.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu dan dukungannya.
7. Bapak Didi Rudi selaku HRD & Dept. Head di PT.Honoris Industri yang telah berbaik hati, menyetujui dan memberikan bimbingan arahan kepada penulis.

8. Khususnya keluarga tercinta : Kedua Orang tuaku Bapak Sardjijo, B.A (Alm) & Ibu R.Sukartini serta kakakku Eka Listiya Widiyaningsih, Yulistiana Herlinawati A.Md.Kep. dan Lies Tiarini Wulandari, S.Pt., M.Si. Serta keponakan-keponakanku yang telah memberikan semangat, kasih sayang, dan segala perjuangan untuk penulis baik berupa moril dan materil.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan khususnya dari Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kelas N angkatan 2014.
10. Sahabat-sahabatku tercinta Akim, Oktobriantara Hans Primanda, S.M. ,Erwan, Ando, Ruslan, Farhan Lur, Imam, Ela, Pattu, Gumelar, Iskandar, Iwan yang senantiasa memberikan rasa kekeluargaan dan telah memberikan doa, dukungan serta dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Teman-Teman seperjuangan bimbingan anak-anak IJ'S yang telah memberikan doa, dukungan serta dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini.

Dalam penulisan skripsi penelitian ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan dengan terbuka kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi penyempurnaan dimasa yang akan datang. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak. Terima kasih

Bogor, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	10
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	10
1.2.2. Perumusan Masalah	10
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1. Maksud Penelitian	11
1.3.2. Tujuan Penelitian	11
1.4. Kegunaan Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Disiplin	14
2.2.1. Pengertian Disiplin	14
2.2.2. Jenis-Jenis Disiplin	14
2.2.3. Indikator Disiplin.....	16
2.3. Kinerja Karyawan	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan	20
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	22
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	22
2.4.2. Kerangka Pemikiran	24
2.5. Hipotesis Penelitian.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	28
3.2.	Objek, Unit Analisis,dan Lokasi Penelitian	28
	3.2.1. Objek Penelitian.....	28
	3.2.2. Unit Analisis	28
	3.2.3. Lokasi Penelitian	28
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	28
	3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	28
	3.3.2. Sumber Data Penelitian	28
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	30
3.6.	Metode Pengumpulan Data	31
3.7.	Uji Kualitas Data	32
	3.7.1. Uji Validitas.....	32
	3.7.2. Uji Reliabilitas	35
3.8.	Metode Pengolahan atau Analisis Data	38
	3.8.1. Analisis Deskriptif.....	38
	3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi	39
	3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi	39
	3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	40

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
	4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT.Honoris Industri.....	41
	4.1.2. Kegiatan Perusahaan/Produksi	42
	4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	43
	4.1.4. Tugas dan Wewenang.....	43
4.2.	Profil Responden	44
4.3.	Pembahasan 47	
	4.3.1. Disiplin Kerja PT.Honoris Industri Ciawi Bogor	47
	4.3.2. Kinerja Karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor	60
	4.3.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan	76
5.2.	Saran	76

DAFTAR PUSTAKA	78
----------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1:Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2016	2
Tabel 2:Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Bulan Juli-Desember 2016.....	3
Tabel 3:Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2017.....	4
Tabel 4:Hasil Kinerja Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2016	5
Tabel 5:Hasil Kinerja Karyawan Sepanjang Bulan Juli-Desember 2016	6
Tabel 6:Hasil Kinerja Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2017	7
Tabel 7:Data Penilaian Kinerja Karyawan	8
Tabel 8:Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 9:Operasional Variabel	29
Tabel 10:Skala Likert	31
Tabel 11:Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	33
Tabel 12:Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	34
Tabel 13:Case Processing Summary	36
Tabel 14:Reliability Statistics.....	36
Tabel 15:Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	37
Tabel 16:Case Processing Summary	37
Tabel 17:Reliability Statistics	37
Tabel 18:Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 19:Indeks Korelasi Analisis Koefisien	39
Tabel 20:Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 21:Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 22:Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 23:Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 24:Total Data Responden	47
Tabel 25:Datang Ke Tempat Kerja Sebelum Jam Kerja Dimulai	48
Tabel 26:Pulang Kerja Sesuai Dengan Peraturan Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	49
Tabel 27:Meninggalkan Tempat Kerja Atas Izin Dari Atasan	49
Tabel 28:Ketaatan Pada Peraturan Kerja.....	50
Tabel 29:Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan	51
Tabel 30:Mematuhi Tata Tertib Yang Ada	51
Tabel 31:Menyelesaikan Tugas Dengan Sebaik-Baiknya	52
Tabel 32:Mengerjakan Semua Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur	53
Tabel 33:Merapihkan Peralatan Kerja Setelah Selesai Pekerjaan	53
Tabel 34:Berhati-hati Setiap Melakukan Pekerjaan	54
Tabel 35:Mengutamakan Keselamatan Diri Saat Bekerja.....	55
Tabel 36:Perusahaan Menyediakan Fasilitas Keamanan Untuk Memberikan Rasa Aman Bagi Karyawan	55
Tabel 37:Tidak Pernah Menunda Pekerjaan.....	56

Tabel 38:Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Sebaik-baiknya.....	57
Tabel 39:Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja	57
Tabel 40:hasil Rata-Rata Disiplin Kerja Karyawan	58
Tabel 41:Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	59
Tabel 42:Hasil Kerja Karyawan Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Perusahaan ..	60
Tabel 43:Karyawan Berusaha Melaksanakan Tugas Sesuai Kemampuan	61
Tabel 44:Karyawan Melakukan Pekerjaan Dengan Teliti.....	62
Tabel 45:Jumlah Hasil Kerja Yang Dihasilkan Sesuai Dengan Target	62
Tabel 46:Karyawan Bekerja Secara Maksimal.....	63
Tabel 47:Karyawan Melaksanakan Tugas Hingga Selesai.....	64
Tabel 48:Karyawan Memahami Mengenai Prosedur Pelaksanaan Tugas-tugas Yang sesuai dengan Jabatannya.....	64
Tabel 49:Berhati-hati Dalam Melakukan Pekerjaan Agar Mencapai Hasil Yang Optimal	65
Tabel 50:Memberikan Bantuan Kepada Teman Yang Mengalami Kesulitan Dan Sebaliknya.....	66
Tabel 51:Dapat berhubungan baik atau bekerja sama harmonis dengan pihak lain/teman-teman sekerja.....	66
Tabel 52:Memahami Bagaimana Harus Bersikap, Baik Terhadap Bawahan,Rekan Sekerja, Atasan Maupun Pihak Lain Yang Berhubungan.....	67
Tabel 53: Memahami Tatakrma Pergaulan Secara Konsisten Selalu Pandai Menempatkan Diri Sesuai Dengan Situasi Dan Kondisinya.....	68
Tabel 54:Siap Menanggung Konsekuensi Akibat Kesalahan Atau Kelalaian Dan Kecerobohan Pribadi Dalam Melaksanakan Tugas.....	69
Tabel 55:Menaati Peraturan Yang Berlaku Diperusahaan	69
Tabel 56:Dapat Menyelesaikan Tugas Dan Target Yang Diberikan Perusahaan ...	70
Tabel 57:Hasil Rata-Rata Kinerja Karyawan	71
Tabel 58:Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	72
Tabel 59:Korelasi Disiplin Kerjadengan Kinerja Karyawan <i>Product Moment</i> (SPSS 20)	73
Tabel 60:Nilai Interval Koefisien	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar1:Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2016	3
Gambar 2:Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Bulan Juli-Desember 2016	4
Gambar 3: Tingkat Absensi Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2017	5
Gambar 4:Hasil Kinerja Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2016	6
Gambar 5:Hasil Kinerja Karyawan Sepanjang Bulan Juli-Desember 2016	7
Gambar 6:Hasil Kinerja Karyawan Sepanjang Bulan Januari-Juni 2017	8
Gambar 7:Data Penilaian KinerjaKaryawan.....	9
Gambar8:Konstelasi Penelitian.....	26
Gambar9:Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi.....	40
Gambar10: Divisi PT.Honoris Industri.....	42
Gambar11: Bagan Struktur Organisasi PT.Honoris Industri	43
Gambar12: Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Gambar13: Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar14: Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Gambar15: Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Gambar16: Mayoritas Total Data Responden.....	47
Gambar17: Histogram Disiplin Kerja	59
Gambar18: Histogram Kinerja Karyawan	70
Gambar19: Kurva Pengujian Hipotesis.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh berkembangnya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi.

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif, manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumberdaya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat kinerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan diperihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika salah satunya yaitu tingkat kedisiplinan kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Dalam perusahaan ini yaitu PT. Honoris Industri Ciawi Bogor adanya harapan tentang kedisiplinan karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang tinggi yang dengan sengaja penulis memilih bagian produksi yaitu bagian *painting printing* yang memiliki jumlah karyawan 61 orang, pada bagian ini masih ada karyawan yang tidak memperhatikan hal-hal tersebut, sehingga menyebabkan disiplin yang kurang baik seperti tidak bekerja tepat pada waktunya, izin keluar kantor yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya, mengobrol disaat waktu bekerja. Dalam perusahaan ini adanya peringatan atau teguran kepada

karyawan yang tidak disiplin dengan memberikan peringatan secara lisan terlebih dahulu dan adanya sanksi seperti surat peringatan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan Pasal 161 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 bahwa dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja atau buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Surat peringatan pertama, kedua dan ketiga tidak perlu diberikan menurut urutannya, tapi dinilai dari besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan karyawan. Dan dalam perusahaan ini juga terdapat sistem untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan sistem finger print sebagai syarat untuk daftar kehadiran absensi karyawan. Tujuan utama dari peningkatan kinerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun di tingkat atas mampu menjadi pegawai yang efektif, efisien dan produktif. Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan dapat mempertahankan usahanya. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT.Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian Painting Printing Production

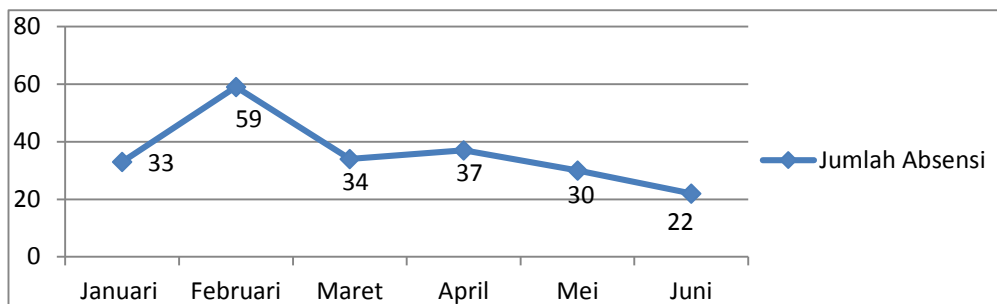
Tabel 1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Painting Printing Production.

Januari – Juni 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi
1	Januari	23 hari	61 orang	33
2	Februari	22 hari	61 orang	59
3	Maret	23 hari	61 orang	34
4	April	22 hari	62 orang	37
5	Mei	23 hari	62 orang	30
6	Juni	17 hari	63 orang	22

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2016)

Berdasarkan dari tabel 1 diatas menunjukkan data absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bulan Januari s.d. Juni 2016 dapat dilihat bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari yaitu 59 orang. Kemudian tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar 22 orang. Dengan begitu berarti karyawan yang tidak masuk lebih sedikit jika dibandingkan dengan bulan Februari yaitu sebesar 59 orang. Dan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bulan Januari s.d. Juni 2016.



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2016)

Gambar 1.

Grafik Tingkat Absensi Karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Painting Printing Production

Januari – Juni 2016

Berikut data absensi karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian Painting Printing Production pada bulan Juli s.d. Desember 2016 dibawah ini:

Tabel 2

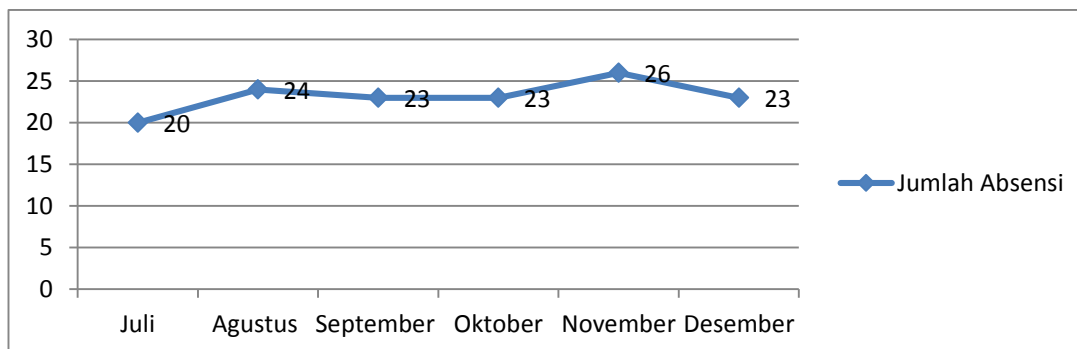
Tingkat Absensi Karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Painting Printing Production.

Juli – Desember 2016

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi
1	Juli	16 hari	63 orang	20
2	Agustus	22 hari	65 orang	24
3	September	21 hari	65 orang	23
4	Oktober	21 hari	68 orang	23
5	November	22 hari	68 orang	26
6	Desember	20 hari	65 orang	23

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2016)

Berdasarkan dari tabel 2 diatas menunjukkan data absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bulan Juli s.d. Desember 2016 dapat dilihat bahwa tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November yaitu 26 orang. Kemudian tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar 20 orang. Dengan begitu berarti karyawan yang tidak masuk lebih sedikit jika dibandingkan dengan bulan November yaitu sebesar 26 orang. Dan dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bulan Juli s.d. Desember 2016.



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2016)

Gambar 2

Grafik Tingkat Absensi Karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Painting Printing Production

Juli – Desember 2016

Berikut data absensi karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian Painting Printing Production pada bulan Januari s.d. Juni 2017 dibawah ini:

Tabel 3

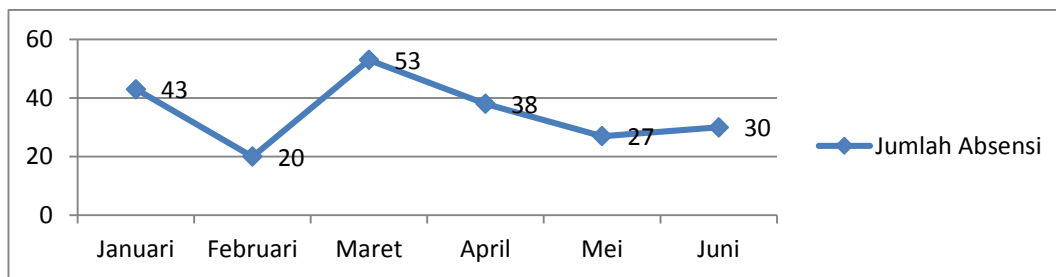
Tingkat Absensi Karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Painting Printing Production.

Januari – Juni 2017

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Absensi
1	Januari	22 hari	63 orang	43
2	Februari	19 hari	64 orang	20
3	Maret	22 hari	60 orang	53
4	April	19 hari	60 orang	38
5	Mei	20 hari	61 orang	27
6	Juni	15 hari	58 orang	30

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2017)

Berdasarkan dari tabel 3 diatas menunjukkan data absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bulan Januari s.d. Juni 2017 dapat dilihat bahwa tingkat absensi terjadinya kenaikan dan penurunan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 53 orang. Kemudian tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar 20 orang. Berarti karyawan yang tidak masuk lebih sedikit jika dibandingkan dengan bulan maret. Dan dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini yang menunjukkan grafik tingkat jumlah absensi karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bulan Januari s.d. Juni 2017.



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2017)

Gambar 3

Grafik Tingkat Absensi Karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian
Painting Printing Production
Januari – Juni 2017

Tingginya absensi dalam perusahaan merupakan suatu masalah karena akan menimbulkan kerugian yang mengakibatkan penurunan kinerja dan terhambatnya penyelesaian pekerjaan

Adapun hasil kinerja yang diperoleh dari PT. Honoris Industri Ciawi Bogor yaitu dari tingkat hasil realisasi produksi. Berikut merupakan data tingkat realisasi produksi pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

Tabel 4

Data Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Bagian Painting Printing
Production.
Januari – Juni 2016

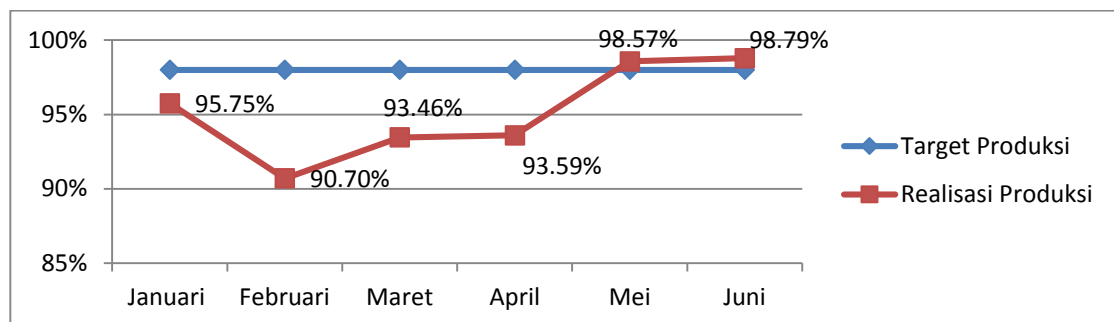
No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Produksi	
				Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	23 hari	61 orang	98%	95.75%
2	Februari	22 hari	61 orang	98%	90.70%
3	Maret	23 hari	61 orang	98%	93.46%
4	April	22 hari	62 orang	98%	93.59%
5	Mei	23 hari	62 orang	98%	98.57%
6	Juni	17 hari	63 orang	98%	98.79%

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2016)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor bagian Painting Printing Production bahwa tingkat realisasi produksi yang tidak memenuhi target 98% yaitu pada bulan Januari sebesar 95.75%, Februari sebesar 90.70%, Maret sebesar 93.46% dan April sebesar

93.59%. Pada bulan Mei dan Juni telah memenuhi target realisasi produksi yaitu sebesar 98.57% dan 98.79%.

Dandapat dilihat pada gambar 4 dibawah ini yang menunjukkan grafik hasil kinerja karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bulan Januari s.d. Juni 2016.



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor, 2016)

Gambar 4

Grafik Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Bagian Painting Printing Production
Januari – Juni 2016

Berikut data hasil kinerja karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian Painting Printing Production pada bulan Juli s.d. Desember 2016 dibawah ini:

Tabel 5

Data Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Bagian Painting Printing Production.
Juli– Desember 2016

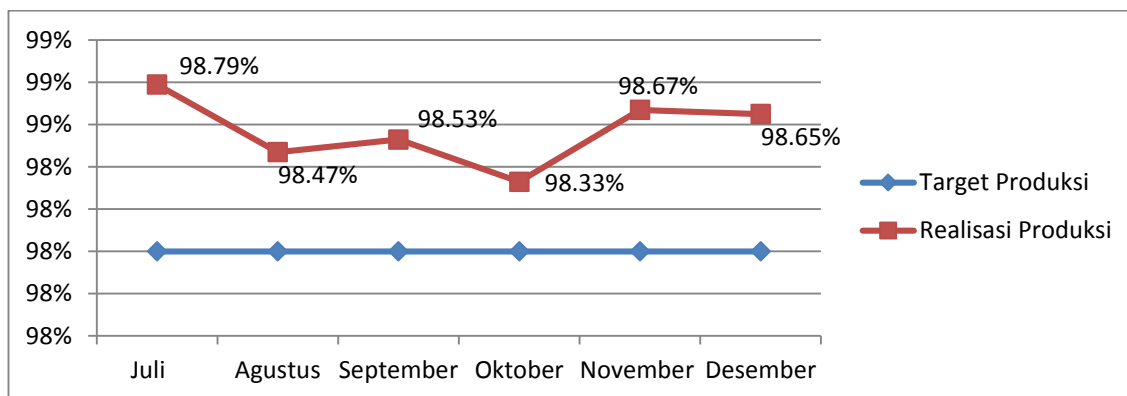
No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Produksi	
				Target Produksi	Realisasi Produksi
7	Juli	16 hari	63 orang	98%	98.79%
8	Agustus	22 hari	65 orang	98%	98.47%
9	September	21 hari	65 orang	98%	98.53%
10	Oktober	21 hari	68 orang	98%	98.33%
11	November	22 hari	68 orang	98%	98.67%
12	Desember	20 hari	65 orang	98%	98.65%

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor, 2016)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bagian Painting Printing Production bahwa tingkat realisasi

produksi pada bulan Juli s.d. Desember telah memenuhi target diatas rata-rata 98% dan yang paling tertinggi pada bulan Juli sebesar 98.79%.

Dandapat dilihat pada gambar 5 dibawah ini yang menunjukkan grafik hasil kinerja karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bulan Juli s.d. Desember 2016



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2016)

Gambar 5

Grafik Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Bagian Painting Printing Production. Juli –Desember 2016

Berikut data hasil kinerja karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian Painting Printing Production pada bulan Januari s.d. Juni 2017 dibawah ini:

Tabel 6

Data Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Bagian Painting Printing Production.

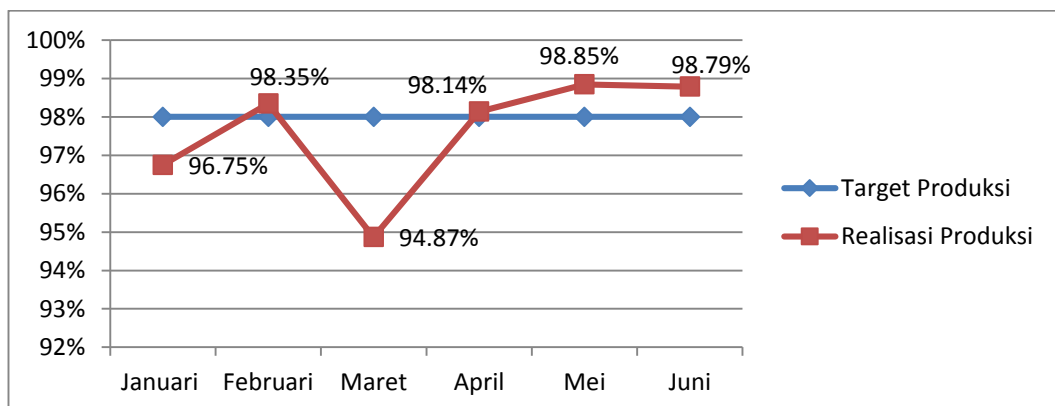
Januari – Juni 2017

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Produksi	
				Target Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	22 hari	63 orang	98%	96.75%
2	Februari	19 hari	64 orang	98%	98.35%
3	Maret	22 hari	60 orang	98%	94.87%
4	April	19 hari	60 orang	98%	98.14%
5	Mei	20 hari	61 orang	98%	98.85%
6	Juni	15 hari	58 orang	98%	98.79%

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2017)

Berdasarkan tabel diatas dari hasil kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor bagian Painting Printing Production bahwa tingkat realisasi produksi terjadi kenaikan dan penurunan. Hasil realisasi produksi yang tidak tercapai terjadi pada bulan Januari 96.75% dan Maret 94.87% dari target produksi yaitu 98% .

Dandapat dilihat pada gambar 6 dibawah ini yang menunjukkan grafik hasil kinerja karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor bulan Januari s.d. Juni 2017.



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor,2017)

Gambar 6

Grafik Hasil Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Bagian Painting Printing Production. Januari–Juni 2017

Berikut data kinerja karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor pada bagian Painting Printing Production dibawah ini:

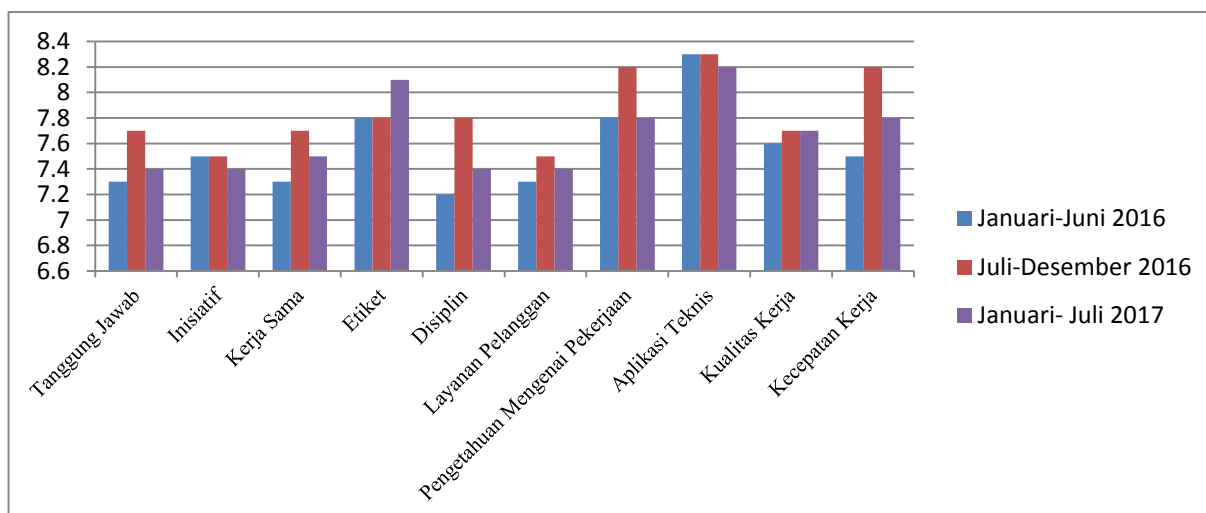
Tabel 7

Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Paint Printing Production.

	Faktor Penilaian	Januari-Juni 2016	Juli-Desember 2016	Januari- Juli 2017
1	Tanggung Jawab	7.3	7.7	7.4
2	Inisiatif	7.5	7.5	7.4
3	Kerja Sama	7.3	7.7	7.5
4	Etiket	7.8	7.8	8.1
5	Disiplin	7.2	7.8	7.4
6	Layanan Pelanggan	7.3	7.5	7.4
7	Pengetahuan Mengenai Pekerjaan	7.8	8.2	7.8
8	Aplikasi Teknis	8.3	8.3	8.2
9	Kualitas Kerja	7.6	7.7	7.7
10	Kecepatan Kerja	7.5	8.2	7.8
	Rata-rata/ Semester	7.5	7.8	7.6

(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor)

Dandapat dilihat pada gambar 7 dibawah ini yang menunjukkan grafik data kinerja karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.



(Sumber: PT. Honoris Industri Ciawi Bogor)

Gambar 7

Grafik Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor Bagian Paint Printing Production

Berdasarkan dari tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada bagian *paint printing* pada bulan Januari s.d Juni 2016 memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 7,5 dan pada bulan Juli s.d Desember 2016 terjadi peningkatan yang memiliki rata-rata nilai keseluruhan adalah 7,8 akan tetapi pada bulan Januari s.d Juni 2017 terjadi penurunan kembali pada penilaian kinerja yaitu dengan rata-rata nilai 7,6.

Dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan yaitu jika melihat dari intervalnya 7,5 , 7,8 dan 7,6 itu berada pada penilaian cukup baik. Sedangkan perusahaan menginginkan penilain kinerja karyawan pada bagian *paint printing* ini berada pada nilai rata-rata 8, yaitu memuaskan. Penilaian kinerja tersebut dilihat dari aspek penilaian:

1. Sikap kerja (tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, etiket, disiplin, layanan pelanggan).
2. Pengetahuan dan keterampilan kerja (pengetahuan mengenai pekerjaan, aplikasi teknis)
3. Pencapaian hasil kerja (kualitas kerja, kecepatan kerja)

Sesuai dengan rangkaian penjelasan teori disiplin kerja dengan kinerja karyawan serta penjelasan praktisi (fenomena di perusahaan) diatas maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat absensi yang diharapkan tidak tercapai dan penurunan tingkat kinerja karyawan.

Permasalahan dan kondisi yang telah diuraikan di atas layak untuk diteliti, yaitu untuk mengetahui hubungan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor. Dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HONORIS INDUSTRI CIAWI BOGOR”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat di identifikasikan masalah-masalah yang ada yaitu telah terjadi kesenjangan yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat absensi yang tinggi, serta target kinerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan

1. Tingkat absensi karyawan tertinggi sepanjang bulan Januari sampai Juni 2016 terjadi pada bulan Februari sebesar 59 orang.
2. Tingkat absensi karyawan tertinggi sepanjang bulan Juli sampai dengan Desember 2016 terjadi pada bulan November sebesar 26 orang.
3. Tingkat absensi karyawan tertinggi sepanjang bulan Januari sampai dengan Juni 2017 terjadi pada bulan Maret 53 orang.
4. Tingkat rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2016 sebesar 7.5.
5. Tingkat rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai pada bulan Juli sampai dengan Desember 2016 sebesar 7.8.
6. Tingkat rata-rata nilai hasil penilaian kinerja pegawai pada bulan Januari sampai dengan Juni 2017 sebesar 7.6

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data, informasi tentang disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri sebagai bahan penyusunan skripsi. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja yang diterapkan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor, tentang Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan (*manage*) didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dari aspek pengelolaan keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan tersebut akan menumbuhkan sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang berdampak positif bagi perusahaan.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2011:117), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Byars (1984:3) “manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk menyediakan untuk mengkoordinasikan sumber daya manusia organisasi”.

Menurut Steers (1985:29) ”manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas karyawan dalam kombinasi dengan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011:30) “manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan mereka, dan keadilan”.

Menurut Amstrong (2007:7) “manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan asset yang paling berharga organisasi”.

Menurut Simamora (2006:3), “manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian, balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja“.

Menurut Mondy (2008:4), “manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan organisasi“.

Menurut Hasibuan (2012:10), “manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat“.

Menurut Handoko (2010:4), “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah ilmu dalam kegiatan perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada, serta mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan individu masyarakat maupun organisasi

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2011:9), fungsi – fungsi MSDM yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Hasibuan (2012:21), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2008:13), adapun fungsi – fungsi manajemen sdm, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengorganisasian (*organizing*)
 - c. Pengarahan (*directing*)
 - d. Pengendalian (*controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Dari beberapa pendapat ahli diatas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa fungsi dari pada manajemen sumber daya manusia ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

2.2. Disiplin

2.2.1. Pengertian Disiplin

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 bergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Untuk mengetahui arti mengenai disiplin kerja, berikut adalah pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Edy Sutrisno (2011:85) “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Keith Davis (2002:129) “Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakan standar organisasi”.

Menurut Roberto G Medina (2006:198) “Disiplin dapat didefinisikan sebagai kondisi di dalam organisasi dimana karyawan bertanggung jawab atas perilaku organisasi”.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli disiplin dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerja dapat sesuai dengan rencana yang telah disesuaikan.

2.2.2. Jenis – jenis Disiplin

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:190), jenis – jenis disiplin kerja ada lima, yaitu:

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai – nilai yang ada diluar dirinya melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya mencapai cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standart dan aturan sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemampuan sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman – hukuman yang lebih serius.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Jenis disiplin tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai, mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, serta aturan – aturan yang telah digariskan oleh organisasi perusahaan. Disiplin preventif merupakan satu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi tidak baik, maka akan sulit menggerakkan disiplin kerja pegawai.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakan pegawai dalam menyetukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (2010:208), jenis – jenis disiplin kerja ada tiga, yaitu :

1. Disiplin Preventip

Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata – mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektip

Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan - aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektip sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (disciplinary action). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.

3. Disiplin Progresip

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijakan disiplin progresip, yang berarti memberikan hukuman – hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran – pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman – hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Jadi dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis – jenis disiplin yaitu: disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.2.3. Indikator Disiplin

Berikut indikator disiplin menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

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

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik,

kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik kurang disiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

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

e. Waskat

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

f. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap perilaku, indiscipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

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

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pula pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan

yang baik yang bersifat vertical atau horizontal yang berarti dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Menurut Veihzal Rivai (2008:444) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh dalam perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Bekerja karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2011:94) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.

- a. Para pegawai harus datang tepat waktu.
- b. Pegawai harus mengisi daftar hadir.
- c. Menerima kosekuensi atas ketidakhadiran.

2. Waktu kerja

- a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja

- b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja.
 - c. Pegawai wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas.
3. Peraturan berpakaian
 - a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapihan.
 - b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan.
 - c. Disiplin pada pakaian dan atribut.
 4. Peraturan melakukan pekerjaan
 - a. Ketelitian dalam bekerja.
 - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
 - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan.
 5. Peraturan pegawai
 - a. Siap dalam bekerja.
 - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan.
 - c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Adapun beberapa definisi kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2011:67) Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah kinerja (*performance*), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono dalam (Ma’ruf Abdullah, 2014:3), Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditauangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada enam ukuran kinerja tersebut menurut Moeheriono yaitu:

- 1) Efektif, ini mengukur drajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

- 2) Efisien, ini mengukur drajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, ini mengukur drajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang menghasilkan dengan kebutuhan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan Waktu, ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- 6) Keselamatan, ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan secara lingkungan kerja para karyawan

Menurut Wirawan (2009:5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Brown & Harvey (2001:159) “Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian karyawan atau manajer yang ditugaskan tugas dan hasil yang dihasilkan pada kegiatan pekerjaan yang ditentukan selama periode waktu tertentu”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas maupun peranannya dalam suatu perusahaan.

2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut indikator kinerja menurut para ahli, diantaranya sebagai berikut:

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud kenaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

d. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

e. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Wilson bangun (2012:234) menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menurut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselaraskan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak dapat selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Menurut Wirawan (2009:166), menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. Kualitas Pekerjaan, kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian
- b. Kuantitas pekerjaan, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya atau dalam kurun waktu tertentu;
- c. Keterampilan kerja, penguasaan karyawan mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya;
- d. Kerja sama, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas;
- e. Integritas (*integrity*), karyawan dapat mempertahankan norma-norma sosial. Etika dan memegang teguh aturan pelaksanaan dan prinsip-prinsip etika;
- f. Tanggung jawab, kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulunya telah banyak dilakukan yang berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan yang akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet) penelitian terdahulu diantaranya adalah:

Tabel 8
Penelitian Sebelumnya

No	Penulis / Judul / Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
	<p>Aida Rahmita Sari.</p> <p>Skripsi, Hubungan Motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Guru Di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, 2013</p> <p>Universitas Negeri Yogyakarta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja • Disiplin Kerja • Kinerja Guru 	<p>Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,466 > 0,325$ dan nilai signifikan sebesar $0,000$, yang berarti dari $0,05 (0,000 < 0,05)$. 2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah yang dibuktikan dari nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu $11,752 > 3,28$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang berarti kurang dari $0,05 (0,000 < 0,05)$. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan disiplin kerja guru menjadikan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta juga meningkat.</p>	<p>Dalam penelitian ini memiliki perbedaan Tempat Penelitian, Jumlah Variabel (menggunakan 3 variabel) diantaranya, Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Variabel terikat, Kinerja Guru(Y).</p>

	<p>Kuntum Vuspasari, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Varia Intra Finance Branch Lampung</p> <p>Universitas Bandar Lampung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan analisis kuantitatif digunakan analisis dengan Korelasi Product Moment diperoleh nilai $r=0,802$, selanjutnya dikonsultasikan dengan r-tabel pada $n= 31$, pada taraf signifikan 95% ($\alpha=5\%$) diperoleh hasil r-tabel 0,355, berarti r-hitung ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. untuk mengetahui tingkat keeraan hubungan dapat dilihat tabel interprestasi, $r=0,802$ terletak antara 0,800 – 0,1000 yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi. Dari hasil perhitungan Uji-t diperoleh t-hitung sebesar=,228 dan t-tabel=2,048 pada $n31$, $d.b=31-2 =29$ dan dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=5\%$) , berarti t-hitung $7,228 > t-tabel 2,048$, berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada hubungannya dengan kinerja PT.Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.</p>	<p>Dalam penelitian ini memiliki perbedaan, Tempat Penelitian.</p>
	<p>Rosita Tita, Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja • Kinerja karyawan 	<p>penelitian menunjukkan Disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $rs=0.71$. analisis Koefisien Determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50.00% dan</p>	<p>Dalam penelitian ini memiliki perbedaan, Tempat Penelitian.</p>

	Bento Bandung. Universitas Gunadarma		sisanya sebesar 50.00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.	
--	--	--	--	--

Sumber : data diolah

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Malayu S.P. Hasibuan (2012:193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Suatu disiplin yang baik yaitu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari individu yang bersangkutan, jika jiwa disiplin tinggi dan sudah ditanamkan pada setiap karyawan maka bukan tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan menurut Veizhal Rivai (2008:444):

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Menurut Mangkunegara (2011:67) Dalam sebuah pekerjaan, tentu ada proses yang dilakukan selama pekerjaan itu berlangsung atau biasa dikenal dengan istilah kinerja (*performance*), kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil akhir dari suatu proses yang dikerjakan seseorang. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan adanya sikap disiplin, maka karyawan akan dengan mudah mengikuti setiap aturan yang ada pada perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan

teratur oleh setiap karyawan, maka tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

Menurut Wirawan (2009:166), “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Berikut merupakan indikator yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Keterampilan kerja
4. Kerjasama
5. Integritas
6. Tanggung jawab

Sementara penilaian kinerja PT. Honoris Industri Ciawi Bogor yaitu:

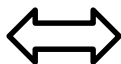
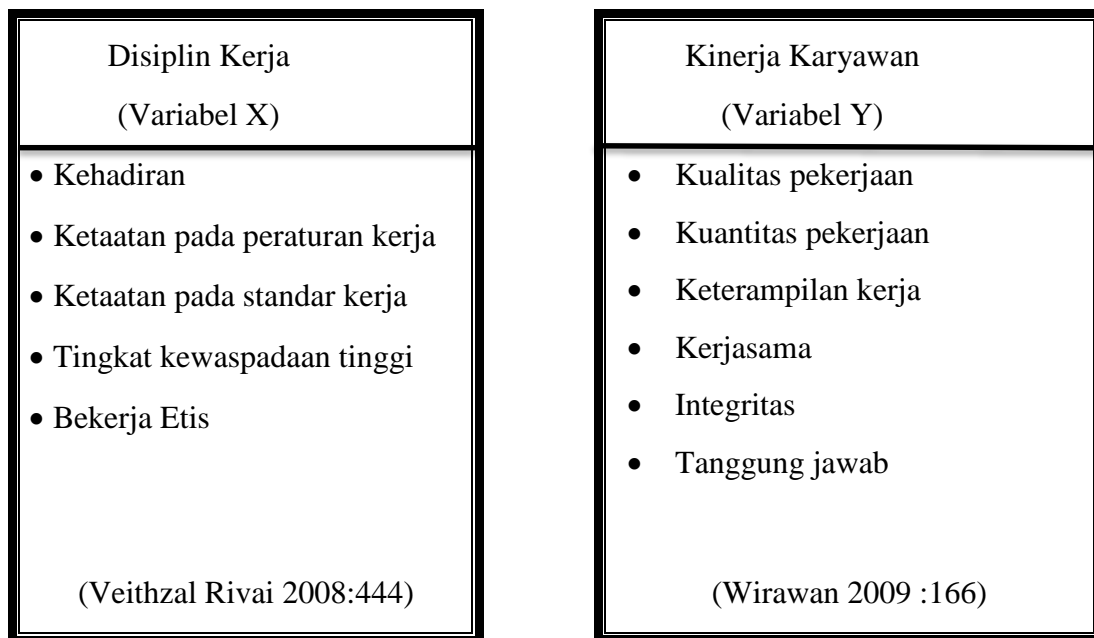
1. Tanggung jawab
2. Inisiatif
3. Kerjasama
4. Etiket
5. Disiplin
6. Layanan pelanggan
7. Pengetahuan mengenai pekerjaan
8. Aplikasi Teknis
9. Kualitas Kerja
10. Kecepatan Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2009:194).

Dari uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma Penelitian sebagai berikut:



Gambar 8
Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu Disiplin Kerja dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perumusan dan identifikasi masalah yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga disiplin Kerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor baik.
2. Diduga kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor baik.
3. Diduga adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Berdasarkan judul dalam makalah skripsi ini, maka menjadi objek penelitian ini adalah mengenai “Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Disiplin sebagai variabel independent (X). Dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependent (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada bagian *painting printing* Production PT. Honoris Industri Ciawi Bogor

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor yang beralamat di Jl. Raya Sukabumi KM 2 Ciawi. Bogor 16720.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data Kuantitatif sebagai penunjang data Kualitatif.

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupauraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, dan volume yang berupa angka-angka.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

1. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung melalui survei dan observasi dengan wawancara dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

2. Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literature dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4. Operasional Variabel

Tabel 9
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Pada PT. Honoris Industri Ciawi Bogor

Variable	Indikator	Pernyataan	Skala
Disiplin (X)	1. Kehadiran	Tingkat kesesuaian pada: <ul style="list-style-type: none"> • Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai. • Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. • Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menunda jam kerja • Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan • Mematuhi tata tertib yang ada 	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu siap dalam bekerja • Menyelesaikan tugas dengan baik • Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur 	Ordinal
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu menjaga rahasia perusahaan • Mengutamakan keselamatan diri saat bekerja • Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan 	Ordinal
	5. Bekerja etis	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menunda pekerjaan • Menyelesaikan tugas sebaik baiknya • Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil Kerja sesuai standar • Tugas sesuai kemampuannya • Bekerja dengan secara teliti 	Ordinal

	2. Kuantitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian jumlah target dalam bekerja • Bekerja secara maksimal • Mempersiapkan tepat waktu 	Ordinal
	3. Keterampilan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan karyawan mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan jabatannya • Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal 	Ordinal
	4. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya • Dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/ teman-teman sekerja 	Ordinal
	5. Integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan • Memahami tatakrma pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya 	Ordinal
	6. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas • Menaati peraturan yang berlaku • Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Honoris Industri Ciawi Bogor yang berjumlah 61 orang di bagian *Painting Printing Production* sebagai sensus.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Husein Umar (2013:64) jika seluruh responden akan dipilih dalam populasinya, kegiatannya disebut sensus, penyerahan kuesioner tidak perlu melalui kaidah teknik sampling

3.6. Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode survey dan observasi. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data berdasarkan sumber, yaitu data primer dan data sekunder:

1. Data primer diperoleh dengan melakukan metode survey dan observasi sebagai berikut :

1. Data Primer diperoleh dengan melakukan metode survey dan observasi sebagai berikut:
 - a. Wawancara yaitu peneliti melakukan interaksi dan komunikasi dengan manajer bagian HRD PT.Honoris Industri Ciawi Bogor untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan.
 - b. Kuisisioner yaitu dengan membuat pertanyaan tertulis lalu memberikannya kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan variabel penelitian. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 10
Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

2. Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.
2. Data Sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain dan diolah dengan cara manual menjadi tabel, atau gambar yang dapat memberikan informasi bagi pihak lain.

3.7. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:78).”untuk menguji validitas setiap butir soal maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor totalnya. Skor tiap butir

soal dinyatakan skor X dan skor total dinyatakan sebagai Y, dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir soal, dapat diketahui butir-butir soal manakah yang memenuhi syarat dilihat dari indeks validitasnya.”

Untuk menguji validitas instrumen digunakan rumus *korelasi product moment* dengan angka kasar, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) - (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefesien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah respon

$\sum x$ = Jumlah seluruh skor x

$\sum y$ = Jumlah seluruh skor y

$\sum xy$ = Hasil perkalian antara skor x dan skor y.

Apabila r_{xy} hitung > r tabel maka data dinyatakan valid, begitupun sebaliknya apabila r_{xy} hitung < r tabel maka data tidak valid

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut:

Kriteria Validitas Instrumen Tes

Nilai r	Interprestasi
0,81 - 1,00	Sangat Tinggi
0,61 - 0,80	Tinggi
0,41 - 0,60	Cukup
0,21 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

(Suharsimi Arikunto, 2013 : 29)

a. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 11

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

No	Indikator	Pertanyaan	rhitung (nilai korelasi)	rtabel n=30, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
	Disiplin	1. Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	0,768	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,712	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		3. Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan	0,581	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	Taat pada peraturan kerja	1. Tidak menunda jam kerja	0,635	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	0,538	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		3. Mematuhi tata tertib yang ada	0,514	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	Taat pada standar kerja	1. Selalu siap dalam bekerja	0,583	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Menyelesaikan tugas dengan baik	0,499	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		3. Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur	0,533	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	Waspada terhadap ancaman yang tinggi	1. Selalu menjaga rahasia perusahaan	0,517	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Mengutamakan keselamatan diri saat	0,722	0,361	rhitung >	Valid

		bekerja			rtabel	
		3. Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan	0,742	0,361	rhitung > rtabel	Valid
	ja Etis	1. Tidak menunda pekerjaan	0,814	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Menyelesaikan tugas sebaik baiknya	0,613	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		3. Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja	0,518	0,361	rhitung > rtabel	Valid

(Sumber data : Data diolah 2018)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas Disiplin kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Indikator	Pertanyaan	rhitung (nilai korelasi)	rtabel n=30, $\alpha=0,05$	Keterangan	kesimpulan
1	Kualitas pekerjaan	1. Hasil kerja sesuai standar	0,675	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Tugas sesuai kemampuannya	0,781	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		3. Bekerja dengan secara teliti	0,702	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	Kuantitas Pekerjaan	1. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja	0,601	0,361	rhitung > rtabel	Valid
		2. Bekerja secara maksimal	0,798	0,361	rhitung > rtabel	Valid

		3. Mempersiapkan tepat waktu	0,530	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Keterampil-an Kerja	1. Penguasaan karyawan mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan jabatannya	0,514	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal	0,528	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Kerjasama	1. Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya	0,779	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/ teman-teman sekerja	0,749	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Integritas	1. Memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Memahami tatakrma pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya	0,617	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Tanggung Jawab	1. Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas	0,561	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Menaati peraturan yang berlaku	0,486	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan	0,628	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

(Sumber data : Data diolah 2018)

Kesimpulan dari tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2013:365) sebagai berikut :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Dimana:

r_i = nilai reliabilitas

k = nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien α *Cronbach* sebagai berikut :

No.	Nilai α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan software *SPSS versi 20* :

a. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau case yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,886

Tabel 13

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Sumber data : *output SPSS 20*

Tabel 14

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Number of Items
.886	15

Sumber data : *output SPSS 20*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,886 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 15

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,886	0,871	Reliabel
	2	0,886	0,874	Reliabel
	3	0,886	0,880	Reliabel
	4	0,886	0,878	Reliabel
	5	0,886	0,882	Reliabel
	6	0,886	0,884	Reliabel
	7	0,886	0,880	Reliabel
	8	0,886	0,884	Reliabel
	9	0,886	0,882	Reliabel
	10	0,886	0,883	Reliabel
	11	0,886	0,873	Reliabel
	12	0,886	0,872	Reliabel
	13	0,886	0,869	Reliabel
	14	0,886	0,879	Reliabel
	15	0,886	0,883	Reliabel

Sumber data : *output SPSS 20*

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Disiplinkerja sebesar 0,897.

Tabel 16

	N	%
Valid	30	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Sumber data : *output SPSS 20*

Tabel 17

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	15

Sumber data : *output SPSS 20*

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,897 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 18

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,897	0,889	Reliabel
	2	0,897	0,885	Reliabel
	3	0,897	0,888	Reliabel
	4	0,897	0,892	Reliabel
	5	0,897	0,883	Reliabel
	6	0,897	0,894	Reliabel
	7	0,897	0,895	Reliabel
	8	0,897	0,896	Reliabel
	9	0,897	0,884	Reliabel
	10	0,897	0,886	Reliabel

	11	0,897	0,889	Reliabel
	12	0,897	0,892	Reliabel
	13	0,897	0,895	Reliabel
	14	0,897	0,898	Reliabel
	15	0,897	0,893	Reliabel

Sumber data :*output* SPSS 20

3.8. Metode Pengolahan atau Analisis Data

Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yang berupa pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Analisis kuantitatif ditekankan untuk mengungkapkan perilaku dari variabel penelitian. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

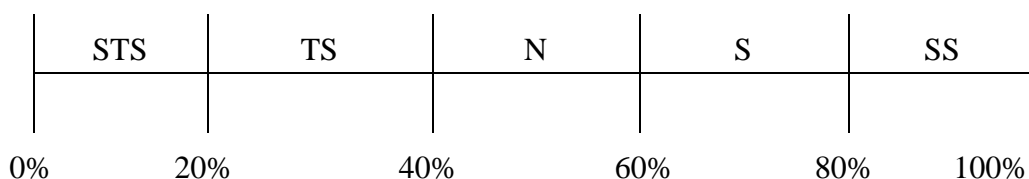
3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Disiplin dan Kinerja Karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 61 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$TanggapanTotalResponden = \frac{SkorTotalHasilJawabanResoinden}{SkorTertinggiResponden} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



3.8.2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan Product moment pearson. Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2) - (n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi (r-hitung)

n = Jumlah respon

Σx = Jumlah seluruh skor x

Σy = Jumlah seluruh skor y

Σxy = Hasil perkalian antara skor x dan skor y.

Tabel 19
Indeks Korelasi Analisis Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan kuadran koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui besaran persentase antar variabel bebas dan terikat dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$.

Rumusnya: $KD = r_s^2 \times 100\%$

Dimana: KD = koefisien Penentu

r_s = koefisien Korelasi

3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dan kinerja karyawan signifikan atau tidak maka perlu dilakukan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan di PT.Honoris Industri Ciawi Bogor

$H_a : \rho > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan di PT.Honoris Industri Ciawi Bogor

Pengujian signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:(Sugiyono 2017:230)

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

Dimana:

t = t_{hitung}

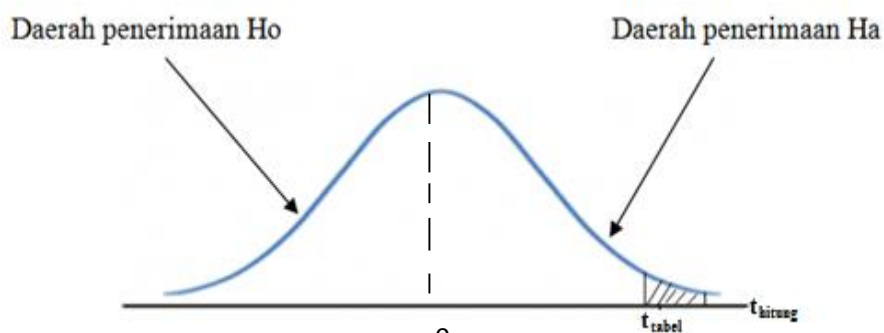
r = koefisien korelasi

n = banyaknya responden

Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan
- Tolak H_0 terima H_a jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
Artinya ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.

Kurva Pengujian Hipotesis Korelasi



Gambar 9

Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

(Sugiyono,2016:185)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT.Honoris Industri

PT.Honoris Industri adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufactur sebagai divisi modern grup yang memproduksi berbagai produk yang berasal dari jepang. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1982. PT.Honoris Industri ini terdapat didua tempat yaitu, yang pertama terletak di Jl. Raya Bekasi Km 25, Cakung Jakarta Timur, Indonesia. Kemudian Perusahaan yang kedua terletak di Jl. Raya Sukabumi Km 2 Ciawi, Bogor, Indonesia. Pada awal mulanya perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tahun 1971 dengan pendiri mendiang Mr.Otje Honoris memulai sebagai agen untuk produk Fuji di Sulawesi dan akhirnya menjadi agen tunggal pada tahun 1974 di Indonesia dengan berusaha memasuki berbagai bisnis dan membangun modern menjadi TOP 100 perusahaan di Indonesia. Untuk luas lahan PT, Honoris Industri Ciawi yakni seluas 60.000 m², dengan luas gedung seluas 12.000 m², dan karyawan sebanyak 1.370 orang seluruhnya. Perusahaan ini sudah memakai ISO 9001 : 2008 dengan memiliki fitur perakitan seni dan fasilitas manufaktur. Sebagiaian besar produknya di ekspor ke berbagai Negara, khususnya Jepang, Amerika Serikat, Eropa, Timur Tengah, dan Negara-negara ASEAN lainnya. Saat ini kita di transformasikan menjadi perusahaan multi bisnis dan teknologi tinggi dalam pencahayaan dan KWH meter. Perusahaan pun berharap untuk menjadi pilihan pertama konsumen yang dapat diandalkan dalam perlengkapan pemcahayaan LED.

Perusahaan ini merupakan perusahaan swasta, salah satu perusahaan yang memproduksi suatu produk. Berikut sejarah produk yang telah di produksi oleh PT.Honoris Industri :

1. Camera/FUJI FILM (1982-2007)
2. Optical part/CHINNONTECH, SCHOTT GLASS, LEICA (1982-2007)
3. Car Audio/PIONEER (1994-2005)
4. Metal Honeycomb/SHOWA (2000-2009)
5. Digital Instrumen/KAWAI (2001-2011)
6. TV/HITACHI,KONKAMODERNIC (2003-2009)'
7. Print Photo Booth/ MPRISA,MPS (2005-2008)
8. E-Bike/ EMOTO (2006-2009)
9. Photo Printer + Consumable/ SHINKO (2006-2011)
10. Gas Cooker/HITACHI, MODERNIC (2006-2010)dll,
11. Lampu LED/ HORI sampai 2017

Visi PT.Honoris Industri :

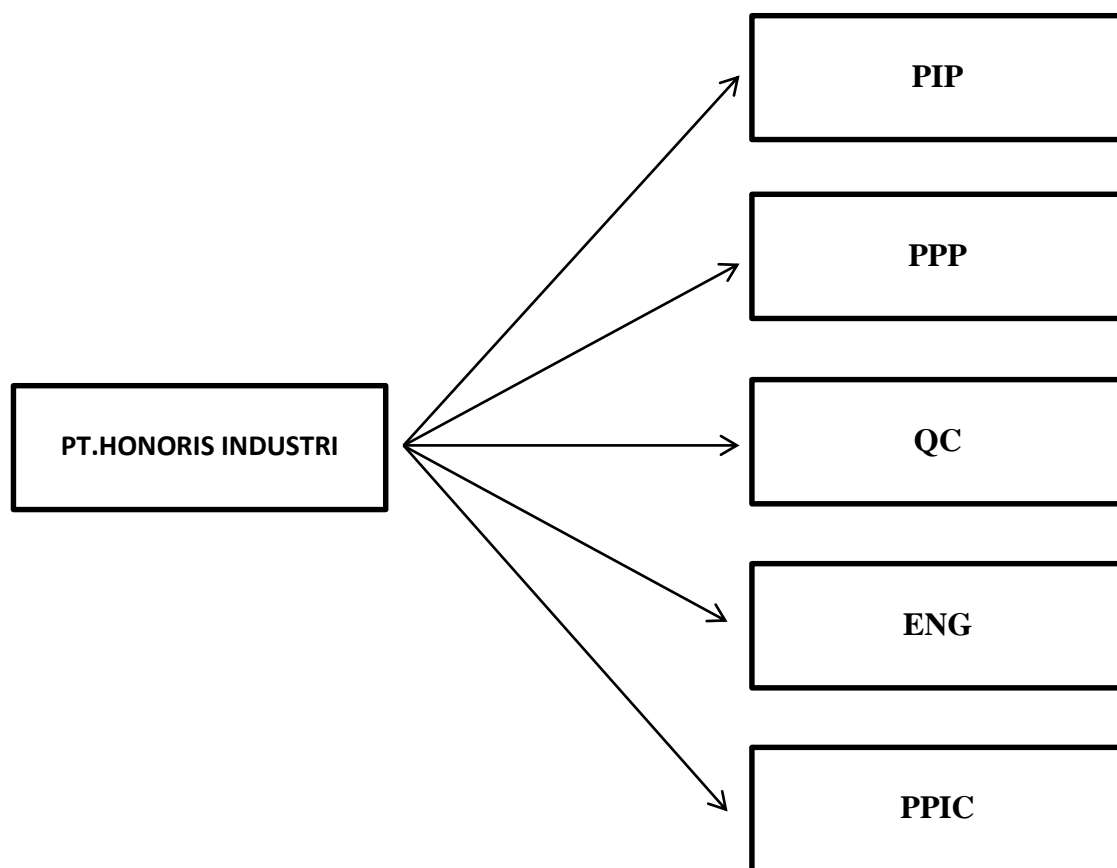
Menjadi pemasar utama bagi produk-produk konsumen yang aman, berkualitas, dengan harga yang kompetitif serta memberikan manfaat yang tinggi bagi masyarakat.

Misi PT.Honoris Industri :

Meningkatkan kinerja secara berkelanjutan melalui pemanfaatan sumber daya dan teknologi guna memenuhi kepuasan pelanggan serta meningkatkan nilai bagi masyarakat dan pemegang saham.

4.1.2. Kegiatan Perusahaan/Produksi

PT.Honoris Industri terdiri dari 5 (Lima) divisi atau bagian yang semuanya sangat mendukung perusahaan demi tercapainya suatu tujuan di perusahaan sebagai berikut :



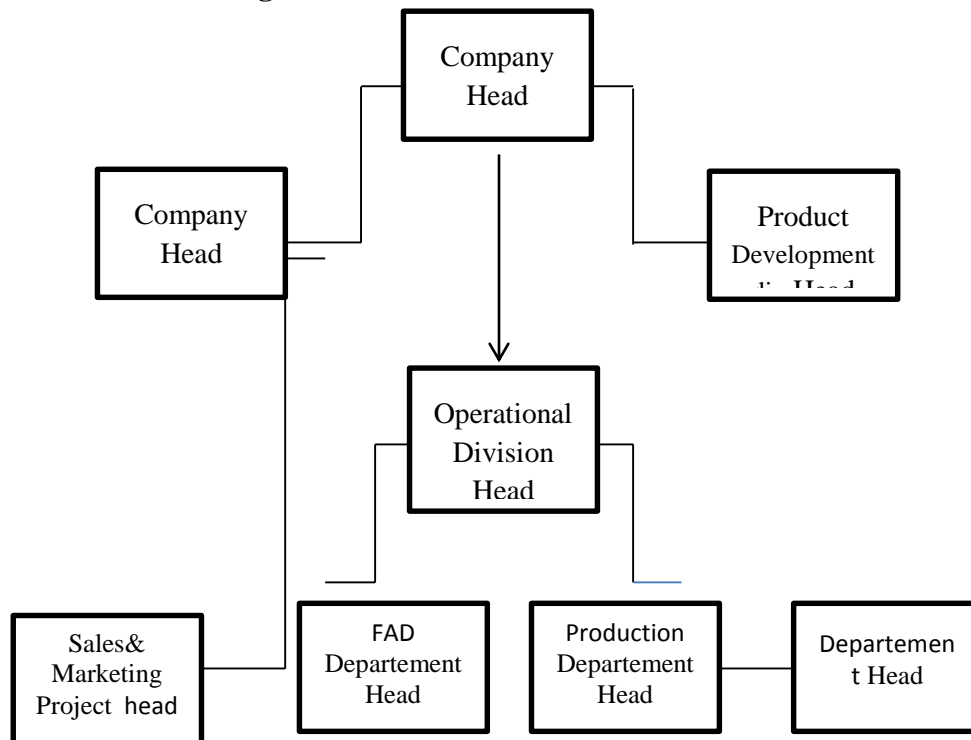
Gambar 10

Divisi PT.Honoris Industri

Untuk jadwal kerja karyawan PT.Honoris Industri, terdiri dari 3 shift :

1. Pukul 00.00 – 07.00 WIB
2. Pukul 07.00 – 16.00 WIB
3. Pukul 16.00 – 24.00 WIB

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber : PT.Honoris Industri(2017)

Gambar 11

Bagan Struktur Organisasi PT.Honoris Industri

4.1.4. Tugas dan Wewenang

1. Company Head
Sebagai kepala produksi, yang bertanggung jawab atas segala permasalahan yang berkaitan dengan produksi dari sebuah perusahaan.
2. Operational Division
Manajer Operasional, bertanggung jawab untuk memastikan organisasi berjalan sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan dan memenuhi harapan para pelanggan dan klien.
3. Product Development
Bertanggung jawab terhadap pengembangan produk.
4. Sales & Marketing Project Head
Bertanggung jawab untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi dalam keseluruhan proses sales marketing serta mengembangkan dan mempertahankan hubungan bisnis yang baik dengan klien maupun antar departemen.
5. FAD Departement Head (Financial & Accounting Division)

Bertanggung jawab mengurus segala pencatatan keuangan yang terjadi pada kantor cabang dimana pencatatan tersebut akan dilaporkan ke branch manager untuk diinformasikan kembali ke kantor pusat.

6. Production Departemen Head
Memberikan pengarahan kepada executive, pembuatan konsep serta melakukan pengawasan jalannya proses produksi.
7. HRD Departemen Head
 - a. Bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, ada persiapan recruitment tenaga kerja serta seleksi tenaga kerja (selection).
 - b. Pengembangan dan evaluasi karyawan.
 - c. Pemberian kompensasi dan proteksi pada pegawai

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

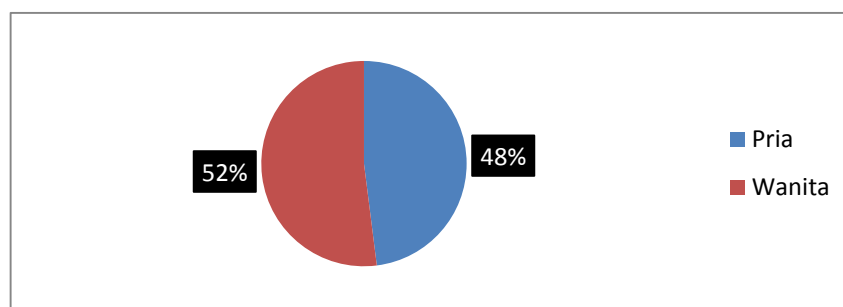
1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 20
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	29	48
2	Wanita	32	52
	Jumlah	61	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah(2018)

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan presentase 52% dari 61 responden.



Sumber: Data Kuesioner, data diolah(2018)

Gambar 12

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

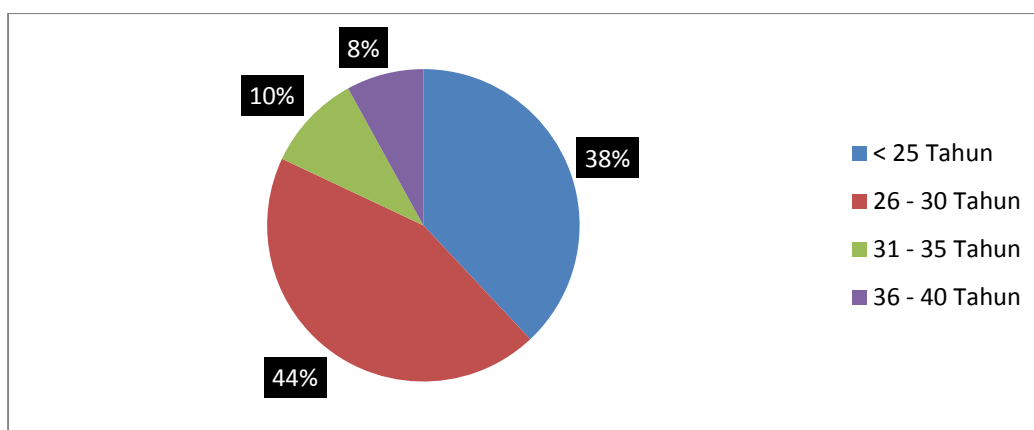
2. Usia Responden

Tabel 21
Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<25 Tahun	23	38
2	26-30 Tahun	27	44
3	31-35 Tahun	6	10
4	36 – 40 Tahun	5	8
	Jumlah	61	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah(2018)

Dari Tabel diatas dapat dijabarkan bahwa usia responden karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor paling banyak yaitu pada karyawan berusia 26-30 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 44% dari 61 responden.



Sumber : Data Kuesioner, data diolah(2018)

Gambar 13
Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia

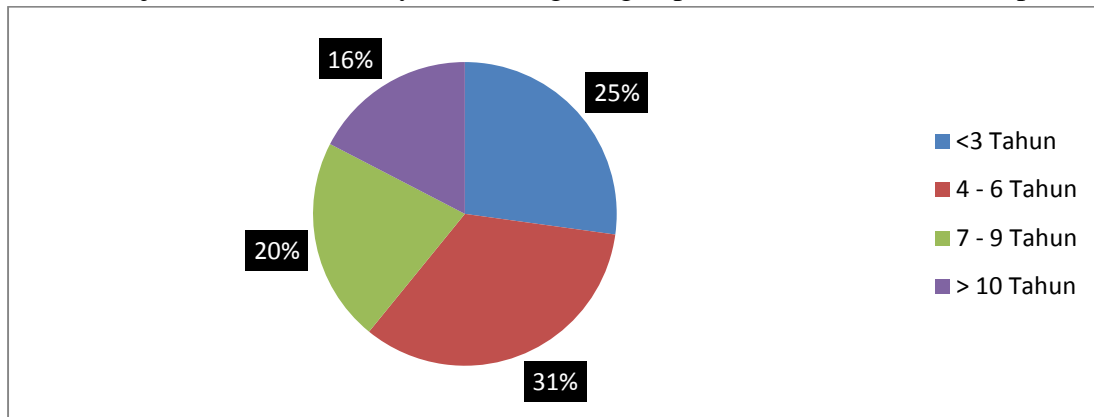
3. Masa Kerja Responden

Tabel 22
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 3 tahun	15	25
2	4 – 6 tahun	19	31
3	7 – 9 tahun	12	20
4	>10 tahun	10	16
	Jumlah	61	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah (2018)

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor. Paling banyak yaitu pada karyawan dengan masa kerja 4 – 6 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 31% dari 61 responden.



Sumber : Data Kuesioner, data diolah(2018)

Gambar 14

Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

4. Tingkat Pendidikan Responden

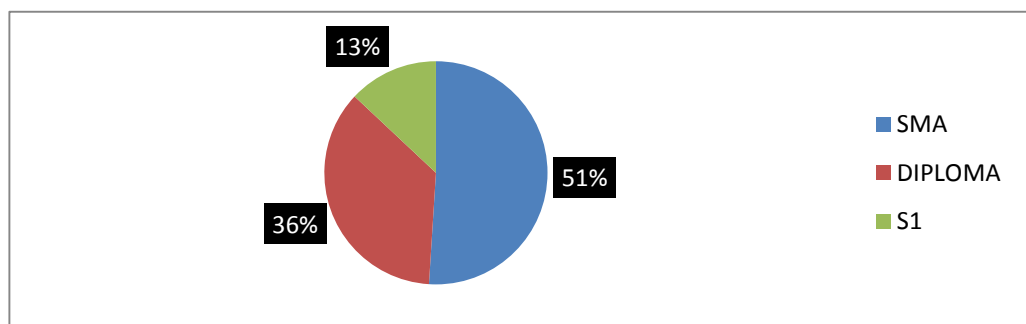
Tabel 23

Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMA	31	51
2	DIPLOMA	22	36
3	S1	8	13
	Jumlah	61	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah 2018

Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor paling banyak yaitu pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 31 orang dengan presentase 51% dari 61 responden.



Sumber : Data Kuesioner, data diolah (2018)

Gambar 15

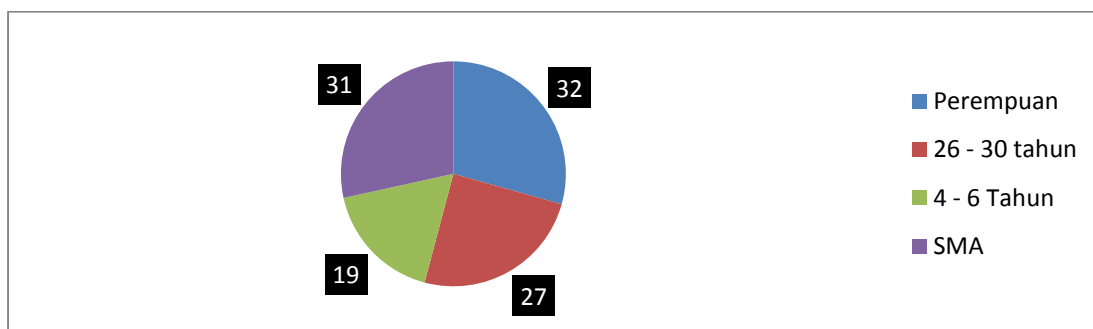
Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 24
Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Perempuan	32
2	Usia	26 – 30 tahun	27
3	Masa Kerja	4 – 6 tahun	19
4	Tingkat Pendidikan	SMA	31

Sumber : Data Kuesioner, data diolah 2018

Berdasarkan data diatas dapat dijabarkan mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin perempuan dengan usia 26-30 tahun yang memiliki masa kerja 4- 6 tahun, dan memiliki tingkat pendidikan SMA.



Sumber : Data Kuesioner, data diolah (2018)

Gambar 16
Mayoritas Total Data Responden

4.3. Pembahasan

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan proqram SPSS.

4.3.1. Disiplin Kerja PT.Honoris Industri Ciawi Bogor

Disiplin kerja merupakan point terpenting dalam suatu perusahaan yang bertujuan bagi karyawan untuk mengarahkan diri sendiri dan mengikuti aturan sistem dan budaya organisasi untuk mencapai tujuannya dengan pengawasan langsung minimal. Disiplin setiap karyawan selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui

disiplin yang tinggi kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengeahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Kehadiran

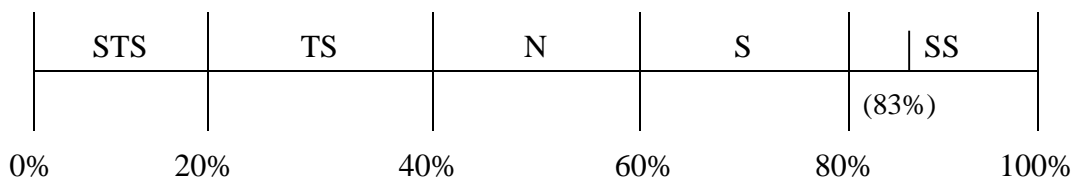
Tabel 25

Datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	23
Setuju	4	42	168	69
Netral	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	253	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 69% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.



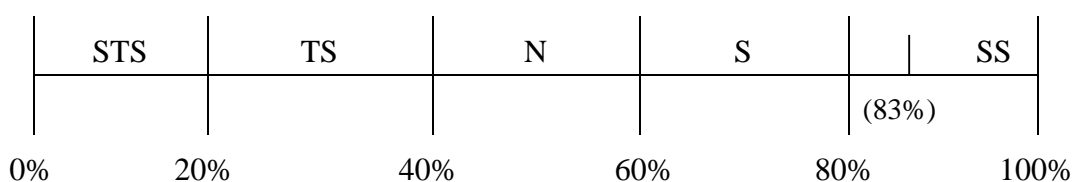
Berdasarkan skala tentang tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.

Tabel 26
Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	26.2
Setuju	4	38	152	62.3
Netral	3	7	21	11.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	253	100%

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 62,3% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.



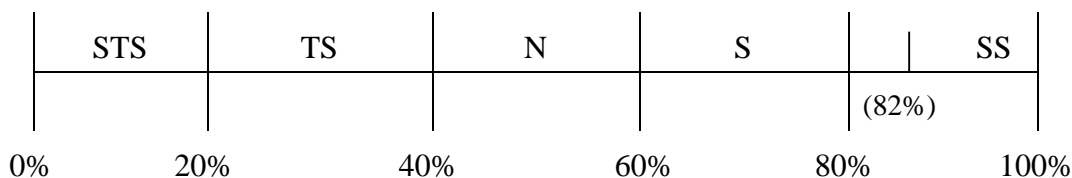
Berdasarkan skala tanggapan responden diatas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 27
Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	28
Setuju	4	35	140	57
Netral	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	252	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 82% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan.

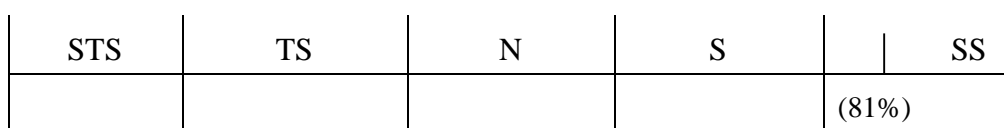
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Tabel 28
Tidak menunda-nunda jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	28
Setuju	4	33	132	54
Netral	3	11	33	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	250	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 54% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan tidak menunda-nunda jam kerja.



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 81% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk tidak menunda-nunda jam kerja

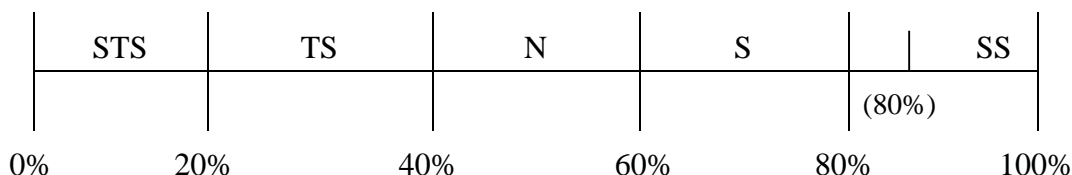
Tabel 29

Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	15
Setuju	4	42	168	69
Netral	3	10	30	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	243	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 69% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 30

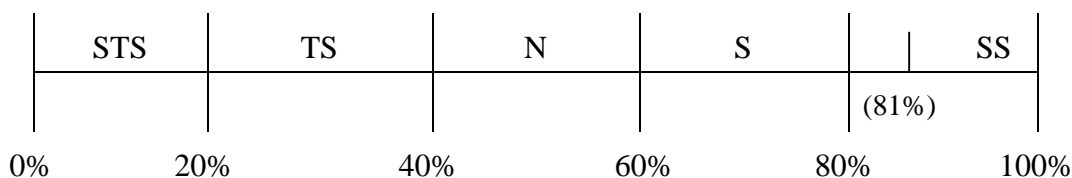
Mematuhi tata tertib yang ada

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase
------------	------	--------	------------	------------

		Responden		
Sangat Setuju	5	15	75	25
Setuju	4	35	140	57
Netral	3	11	33	18
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	248	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan mematuhi tata tertib yang ada.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 81% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk mematuhi tata tertib yang ada.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

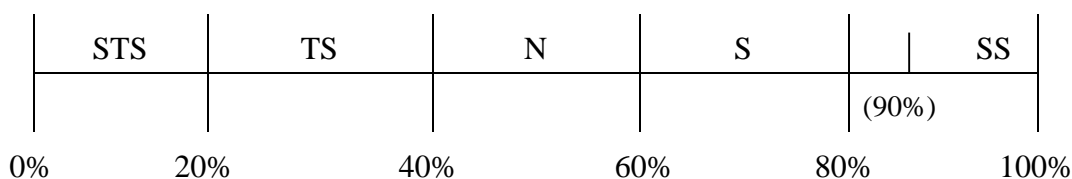
Tabel 31
Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	30	150	49
Setuju	4	30	120	49
Netral	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	273	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 49% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan sangat

setuju dan 49% lainnya menjawab setuju dan 2% netral untuk karyawan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 90% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

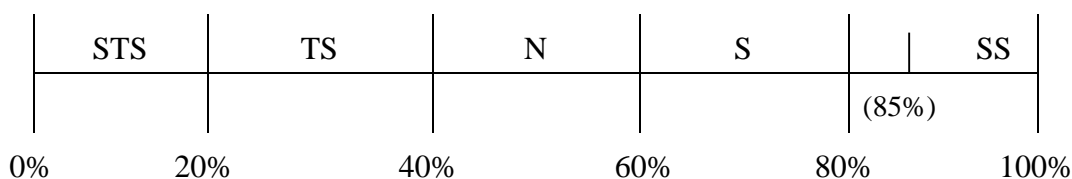
Tabel 32

Mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	31
Setuju	4	40	160	66
Netral	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	261	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 66% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 85% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur.

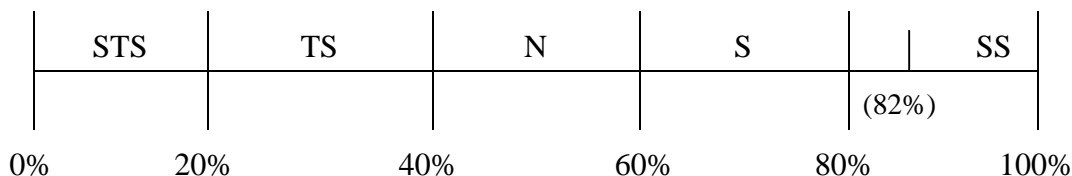
Tabel 33

Merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	31
Setuju	4	32	128	53
Netral	3	10	30	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	253	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 82% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Tabel 34

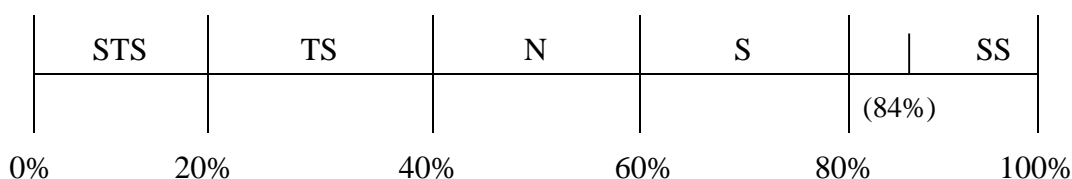
Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	36

Setuju	4	32	128	53
Netral	3	7	21	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	259	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan.

Tabel 35
Mengutamakan keselamatan diri saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	29	145	48
Setuju	4	25	100	41
Netral	3	7	21	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		0	266	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah,2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 41% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.

STS	TS	N	S	SS
-----	----	---	---	----



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.

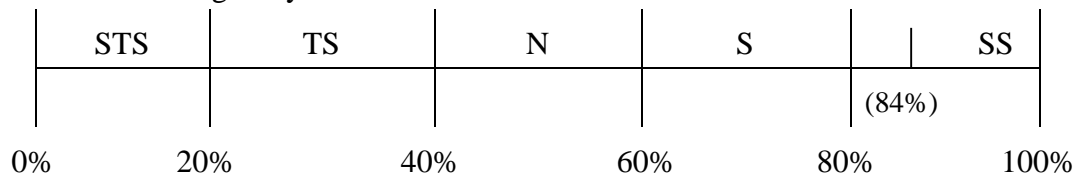
Tabel 36

Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	30
Setuju	4	40	160	65
Netral	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	259	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 65% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju untuk perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan.

5. Bekerja Etis

Tabel 37

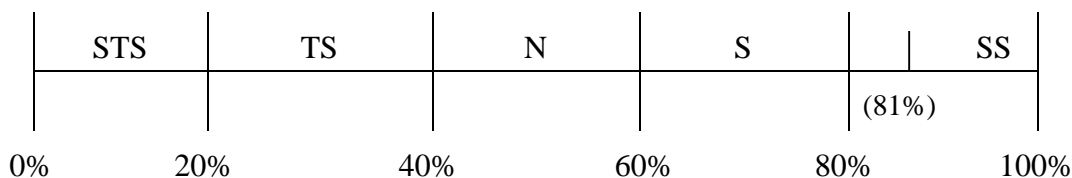
Tidak pernah menunda pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
------------	------	------------------	------------	------------

Sangat Setuju	5	15	75	24
Setuju	4	37	148	61
Netral	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	250	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan tidak pernah menunda pekerjaan



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 81% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk tidak menunda pekerjaan.

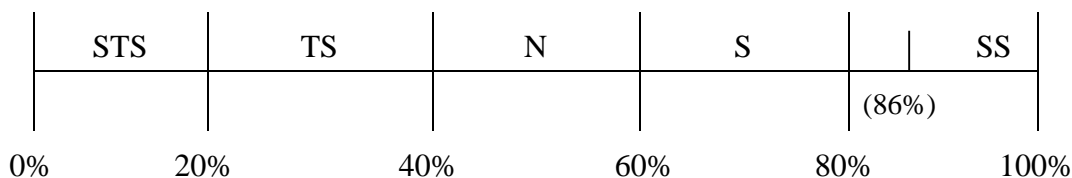
Tabel 38
Menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	23	115	38
Setuju	4	36	144	59
Netral	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	265	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 59% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya

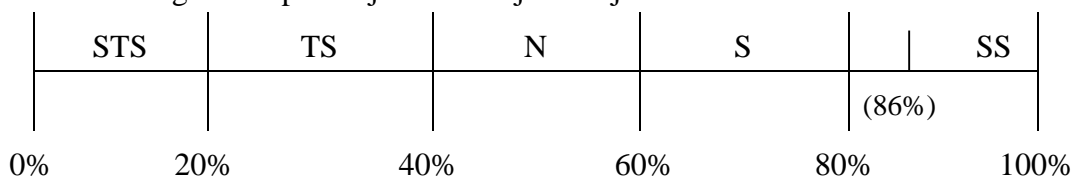
Tabel 39

Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	26	130	43
Setuju	4	29	116	47
Netral	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	264	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 69% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan

sangat setuju untuk keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja.

Tabel 40
Hasil Rata-Rata Disiplin Kerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Disiplin Kerja Tanggapan Responden (%)
1	Kehadiran	• Datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai	83
		• Pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	83
		• Meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan	82
2	Ketaatan pada peraturan kerja	• Tidak menunda jam kerja	81
		• Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	80
		• Mematuhi tata tertib yang ada	81
3	Ketaatan pada standar kerja	• Selalu siap dalam bekerja	90
		• Menyelesaikan tugas dengan baik	85
		• Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur	82
4	Tingkat kewaspadaan tinggi	• Selalu menjaga rahasia perusahaan	84
		• Mengutamakan keselamatan diri saat bekerja	87
		• Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan	84
5	Bekerja etis	• Tidak menunda pekerjaan	81
		• Menyelesaikan tugas sebaik baiknya	86
		• Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja	86
		TOTAL	1255
		N	15
		Rata-Rata	83,66

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden mengenai disiplin kerja yang diberikan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor adalah 83,66% sangat setuju. Dan dapat diketahui bahwa 90% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan lebih dominan memilih pertanyaan selalu siap dalam bekerja pada variabel ketaatan pada standar kerja.

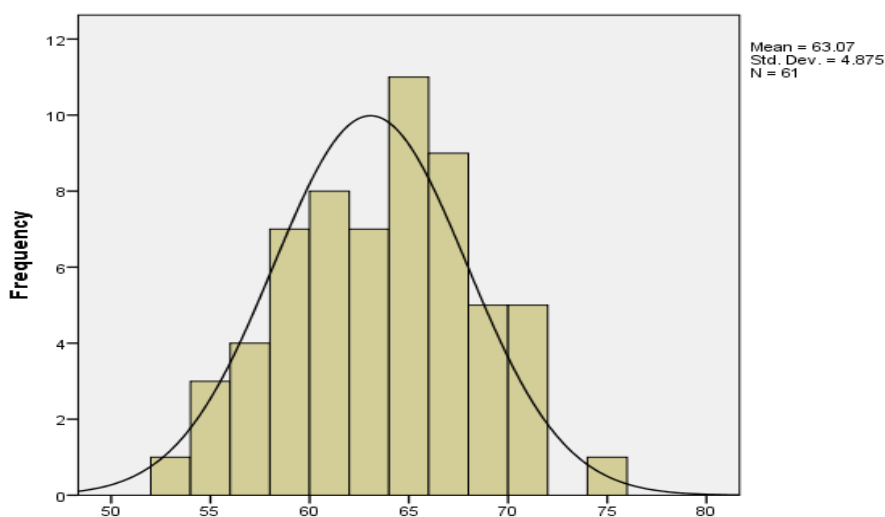
Berdasarkan hasil paparan diatas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut.

Tabel 41
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	61
	Missing	0
Mean		63.07
Median		64.00
Std. Deviation		4.875
Skewness		.007
Std. Error of Skewness		.306
Kurtosis		-.507
Std. Error of Kurtosis		.604
Minimum		53
Maximum		75
Sum		3847

Sumber : *output SPSS 20*

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 63,07% dengan total skor sebesar 3847. Sisanya sebesar 36,93% karyawan belum memiliki disiplin yang baik. Untuk penjelasan tabel di atas, dapat tersaji melalui histogram di bawah ini.



Sumber : *output SPSS 20*

Gambar 17
Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja PT.Honoris Industri Ciawi Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 63,07 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan disiplin kerja pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor relatif baik.

4.3.2. Kinerja Karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

1. Kualitas Pekerjaan

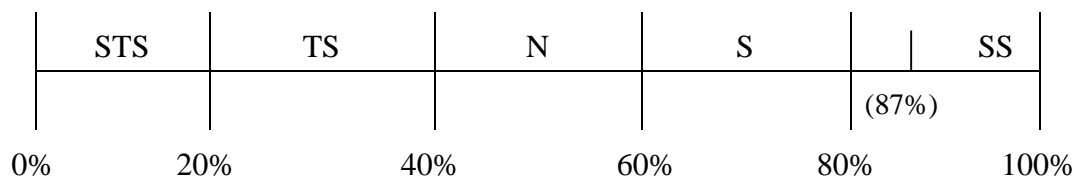
Tabel 42

Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	40
Setuju	4	35	140	57
Netral	3	2	6	3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	266	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju untuk hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 87% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan,

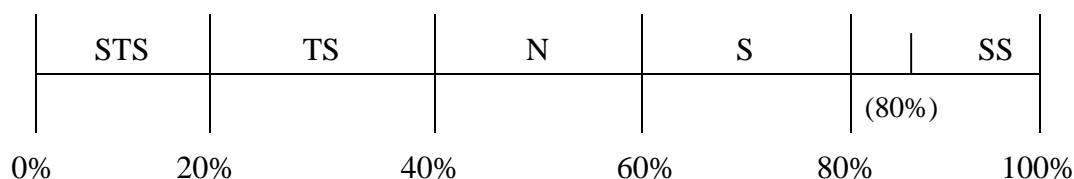
Tabel 43

Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	20
Setuju	4	35	140	57
Netral	3	14	42	23
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	242	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 80% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan.

Tabel 44

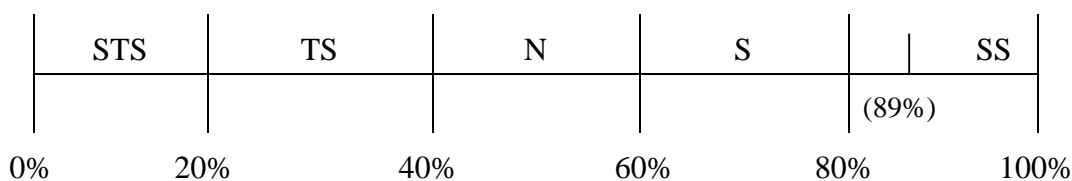
Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor Total	Persentase
------------	------	--------	------------	------------

		Responden		
Sangat Setuju	5	28	140	46
Setuju	4	32	128	52
Netral	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61%	271	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 89% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti.

2. Kuantitas Pekerjaan

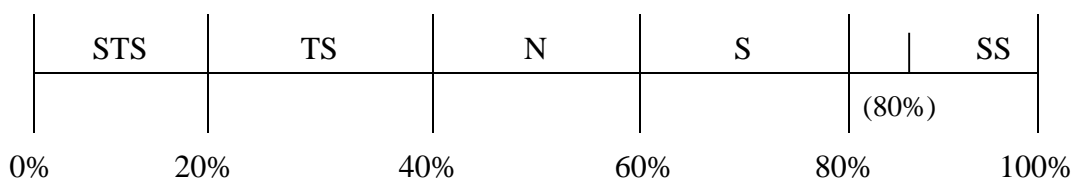
Tabel 45

Jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	16
Setuju	4	42	168	70
Netral	3	9	27	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	245	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 70% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju untuk jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target.



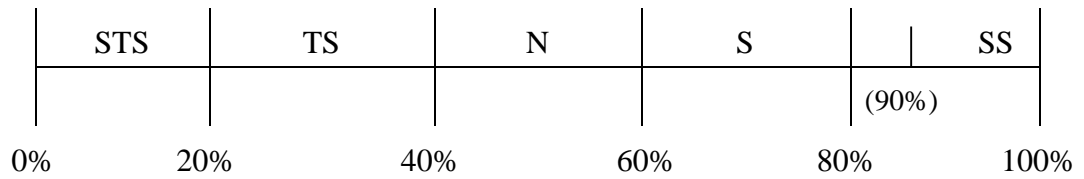
Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk jumlah hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan target.

Tabel 46
Karyawan bekerja secara maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	52
Setuju	4	26	104	43
Netral	3	3	9	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	273	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan bekerja secara maksimal.



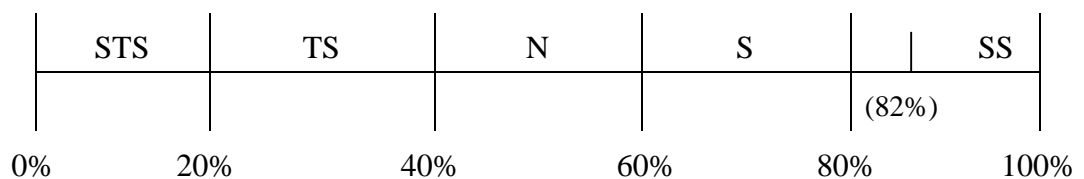
Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 90% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk karyawan bekerja secara maksimal.

Tabel 47
Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	26
Setuju	4	37	148	61
Netral	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	252	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 61% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan melaksanakan tugas hingga selesai.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 82% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk karyawan melaksanakan tugas hingga selesai.

3. Keterampilan Kerja

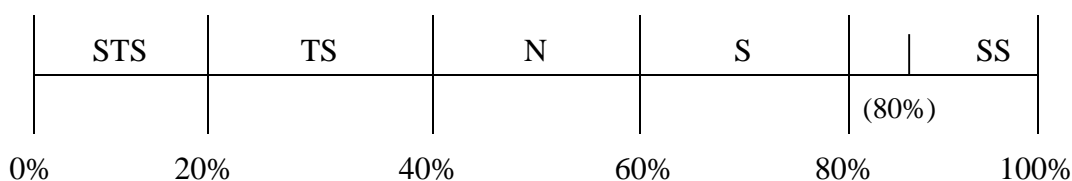
Tabel 48

Karyawan memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	20
Setuju	4	36	144	59
Netral	3	13	39	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	243	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 59% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk karyawan memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya.

Tabel 49

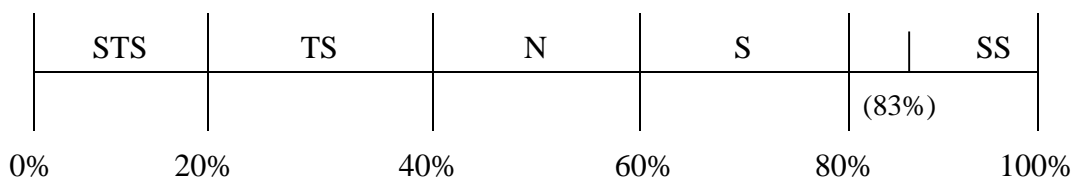
Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	19	95	31
Setuju	4	34	136	56
Netral	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah		61	255	100
--------	--	----	-----	-----

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 83% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal.

4. Kerjasama

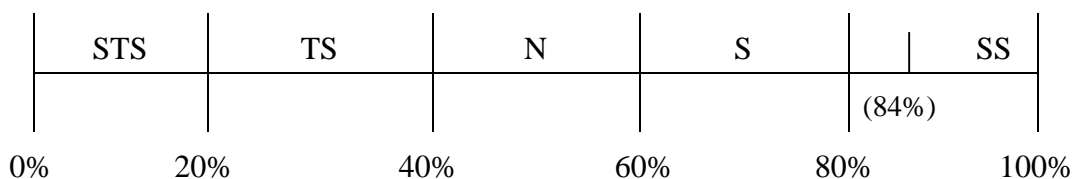
Tabel 50

Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	33
Setuju	4	35	140	57
Netral	3	6	18	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	258	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 57% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan memberikan bantuan kepada temannya yang mengalami kesulitan dan sebaliknya.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya.

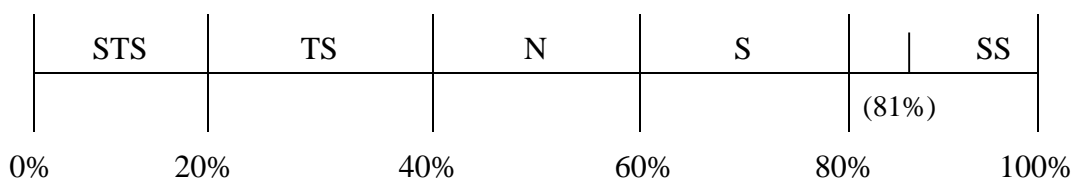
Tabel 51

Dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/ teman-teman sekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	21
Setuju	4	39	156	64
Netral	3	9	27	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	248	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 64% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/ teman-teman sekerja.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/ teman-teman sekerja.

5. Integritas

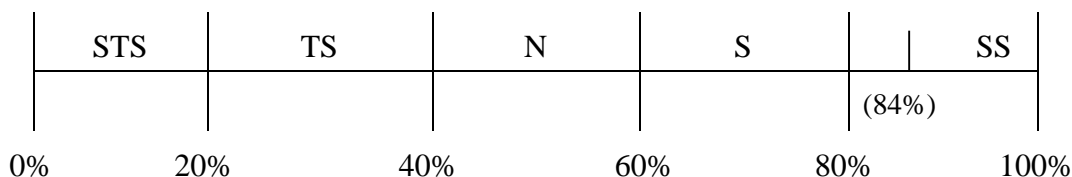
Tabel 52

Memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	30
Setuju	4	38	152	62
Netral	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	257	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 62% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan.

Tabel 53

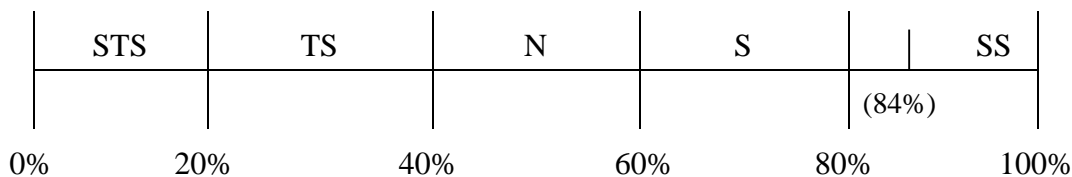
Memahami tatakrama pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	35
Setuju	4	32	128	52
Netral	3	8	24	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak	1	0	0	0

Setuju				
Jumlah		61	257	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan memahami tatakrama pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 84% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk memahami tatakrama pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya.

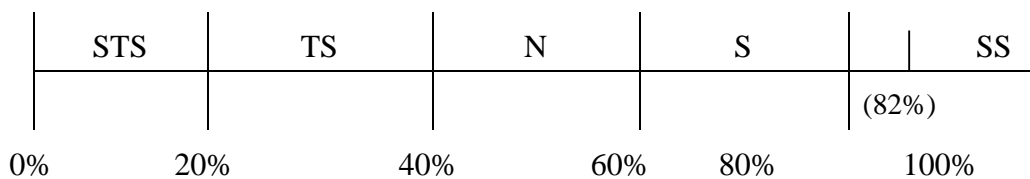
6. Tanggung Jawab

Tabel 54

Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	25
Setuju	4	39	156	64
Netral	3	7	21	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	252	100

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 64% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 82% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas.

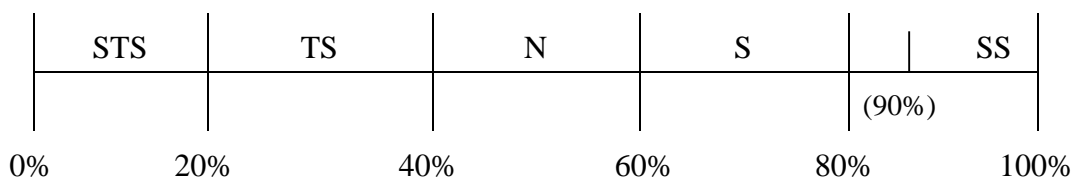
Tabel 55

Menaati peraturan yang berlaku diperusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	32	160	52
Setuju	4	28	112	46
Netral	3	1	3	2
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	275	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 52% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan sangat setuju karyawan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 86% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

Tabel 56

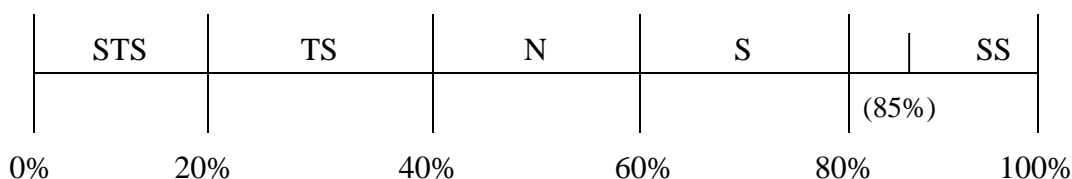
Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	36
Setuju	4	34	136	56

Netral	3	5	15	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		61	261	100

Sumber : Data Kuesioner, data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang sebagian besar menyatakan setuju karyawan datang menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan.



Berdasarkan skala diatas, dapat diketahui bahwa 85% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan berada pada daerah skala sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju untuk dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan.

Tabel 57
Hasil Rata-Rata Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Kinerja Karyawan Tanggapan Responden (%)
1	Kualitas Pekerjaan	a. Hasil kerja sesuai standar	87
		b. Tugas sesuai kemampuannya	80
		c. Bekerja dengan secara teliti	89
2	Kuantitas Pekerjaan	a. Kesesuaian jumlah target dalam bekerja	80
		b. Bekerja secara maksimal	90
		c. Mempersiapkan tepat waktu	80
3	Keterampilan Kerja	a. Penguasaan karyawan mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan jabatan	82
		b. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal	80
4	Kerjasama	a. Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya	83
		b. Dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain teman-teman sekerja	84
5	Integritas	a. Memahami bagaimana harus bersikap,	81

		baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan	
		b. Memahami tatakrama pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya	84
6	Tanggung Jawab	a. Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas	82
		b. Menaati peraturan yang berlaku	90
		c. Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan	85
	AL		1257
	-Rata		15 83,8

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata dari keseluruhan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor adalah 83,8% sangat setuju. Dan dapat diketahui bahwa 90% responden dari jumlah responden sebanyak 61 orang karyawan lebih dominan memilih pertanyaan bekerja secara maksimal dan menaati peraturan yang berlaku.

Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut.

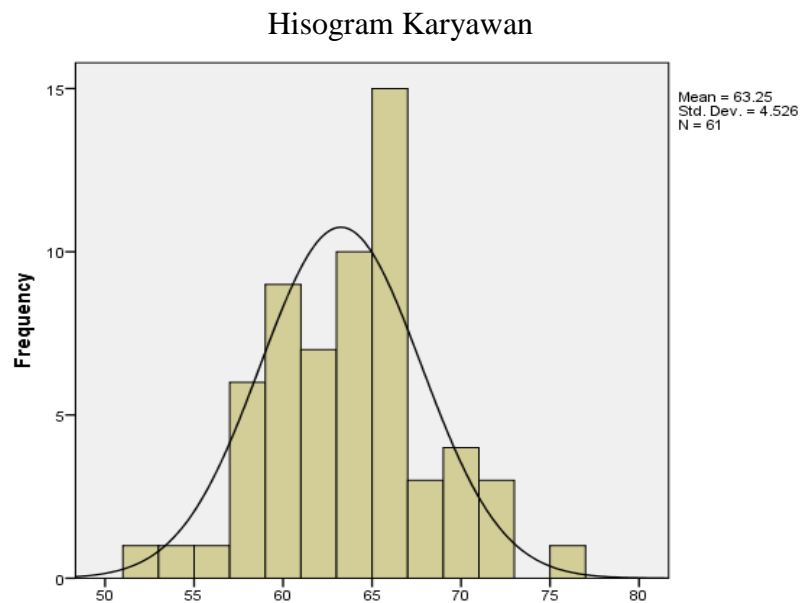
Tabel 58
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	61
	Missing	0
		63.25
Median		63.00
Std. Deviation		4.526
Skewness		-.022
Std. Error of Skewness		.306

Kurtosis	.271
Std. Error of Kurtosis	.604
Minimum	52
Maximum	75
	3858

Sumber : *output* SPSS 20

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang dijawab rata-ratanya adalah sebesar 63,25% dengan total skor sebesar 3858. Sisanya sebesar 36,25% karyawan belum memiliki kinerja yang baik. Untuk penjelasan tabel di atas, dapat tersaji melalui histogram di bawah ini.



Sumber : *output* SPSS 20

Gambar 18

Histogram Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,25 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar

daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan disiplin kerja pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor relatif baik.

4.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 61 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT.Honoris Industri Ciawi Bogor hasilnya sebagai berikut.

Tabel 59
Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan *Product Moment* (SPSS 20)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.525**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	61	61
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.525**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	61	61

relation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : *Output* SPSS 20

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *product moment* adalah $r = 0,525$. Artinya, disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Tabel 60
Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000		Sangat kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,40 – 0,599	0,525	Cukup Kuat
0,20 – 0,399		Lemah
0,00 – 0,199		Sangat Lemah

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,525$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,525^2 \times 100\% \\ &= 27,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 27,5%, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 27,5% sedangkan dengan 72,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi

a. Hipotesis Statistik

Ho: $r < 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut

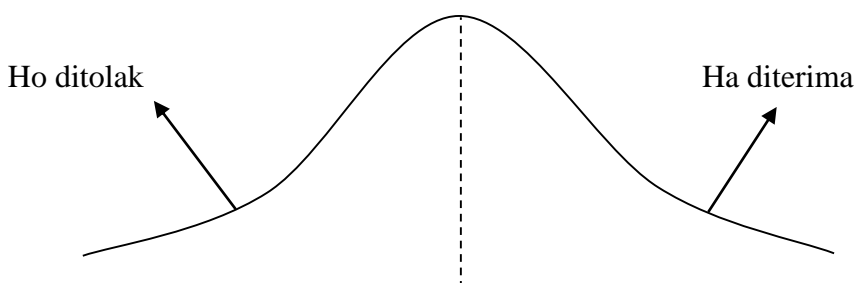
$$\begin{aligned} t &= r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}} \\ t \text{ hitung} &= \frac{0,525 \sqrt{61-2}}{\sqrt{1-(0,525)^2}} \\ &= \frac{4,032}{0,851} \end{aligned}$$

$$t \text{ hitung} = 4.737$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $61-2 = 59$, maka diperoleh t tabel

d. Kurva





Sumber : data diolah, 2018

Gambar 19

Kurva Pengujian Hipotesis

e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($4.737 > 1,671$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari pembahasan disiplin kerja pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) yaitu ($63,07 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Dari pembahasan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor dapat disimpulkan bahwa terbukti hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($63,25 > 45$) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor terbukti dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,525$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Honoris Industri Ciawi Bogor.

5.2. Saran

Saran-saran yang dikemukakan oleh penulisan diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangannya yang ada hubungannya dengan masalah Disiplin

Kerja dengan Kinerja Karyawan yang dihadapi oleh instansi. Saran Penulis dikemukakan sebagai berikut.

1. PT.Honoris Industri Ciawi Bogor agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya disiplin kerja yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa disiplin kerja pada indikator ketaatan pada standar kerja dalam pertanyaan selalu siap dalam bekerja sudah sangat baik dan agar selalu terus dipertahankan dan ditingkatkan agar memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti serta mematuhi standar kinerja yang berlaku di perusahaan. Dan agar selalu bekerja secara maksimal dan menaati peraturan yang berlaku.
3. a. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis hubungan disiplin kerja dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.
b. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai disiplin kerja di PT.Honoris Industri Ciawi Bogor yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak PT.Honoris Industri Ciawi Bogor terus mempertahankan ataupun meningkatkan kembali disiplin kerja yang ada, karena, disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Brown, H. G. (2001). *Teaching by principles: Interactive Approach to Language Pedagogy*. New York : San Francisco State University.
- Byars, Lloyd L. 1984. *Human Resource and Personnel Management*. Printed In The United States of America. Irwin.
- Davis, Keith. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 7, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 12, New Jersey, Pearson.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen personalia*, Yogyakarta, BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Husein Umar. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta. Laksana.
- Ma'ruf Abdullah, 2014. *Manajemendan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Medina G Roberto. 2007. *Relationship Between Job Statisfactions and Turnover Intention: An Emporocal Analysis*. India Management Journal.
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. YKPN.
- Steers, Richard M, 1985. *Managing, Effective Organizations*. United State of America. Kent Publishing Company.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 2010. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* .Edisi Kedua. Yogyakarta.BPFE.
- Veithzal Rivai Zainal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung .
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasidan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

Jurnal/Skripsi

- Aida Rahmita Sari. 2013. Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kuntum Vuspasari. 2011. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Varia Intra Finance Branch Lampung, Universitas Bandar Lampung.
- Rosita Tita. 2009. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Ichi Bento Bandung, Universitas Gunadarma.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. HONORIS INDUSTRI CIAWI BOGOR”

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda Checklist (\checkmark) untuk setiap jawaban pertanyaan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu/Sdr/I yang paling Objektif.
- Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
- Setiap pertanyaan mempunyai lima jawaban, yaitu:
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. N = Netral (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
3. Usia :Tahun
4. Lama Bekerja :Tahun
5. Pendidikan Terakhir:

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X)

I. KEHADIRAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya meninggalkan tempat kerja atas izin dari atasan					
II. KETAATAN PADA PERATURAN KERJA						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak menunda-nunda jam kerja					
2	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	Saya mematuhi tata tertib yang ada					
III. KETAATAN PADA STANDAR KERJA						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya					
2	Saya mengerjakan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur					
3	Saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan					
IV. TINGKAT KEWASPADAAN TINGGI						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan					
2	Saya mengutamakan keselamatan diri saat bekerja					
3	Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan					
V. BEKERJA ETIS						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
2	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya					
3	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

I. KUALITAS PEKERJAAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang di tetapkan perusahaan					
2	Karyawan berusaha melaksanakan tugas sesuai kemampuan					
3	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					
II. KUANTITAS PEKERJAAN						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah hasil kerja yang di hasilkan sesuai dengan target					
2	Karyawan bekerja secara maksimal					
3	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai					
III. KETERAMPILAN KERJA						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan memahami mengenai prosedur pelaksanaan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatannya					
2	Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan agar mencapai hasil yang optimal					
IV. KERJASAMA						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Memberikan bantuan kepada teman yang mengalami kesulitan dan sebaliknya					
2	Dapat berhubungan baik atau bekerjasama harmonis dengan pihak lain/ teman-teman sekerja					
V. INTEGRITAS						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Memahami bagaimana harus bersikap, baik terhadap bawahan, rekan sekerja, atasan maupun pihak lain yang berhubungan					
2	Memahami tatakrama pergaulan secara konsisten selalu pandai menempatkan diri sesuai dengan situasi dan kondisinya					
VI. TANGGUNG JAWAB						
NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan atau kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugas					
2	Menaati peraturan yang berlaku di perusahaan					
3	Dapat menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan					

PT HONORIS INDUSTRY

Jl. Raya Sukabumi Km. 2
Teluk Pinang, Ciawi - Bogor 16720
Jawa Barat - Indonesia
Telp. : (62-251) 8240 322
Fax : (62-251) 8240 852

SURAT KETERANGAN

NO : 020/SK/PN/IV/2018

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Didi Rudi Prayitno
Jabatan : HRD & GA Dept Head

Dengan ini Menerangkan bahwa :

N a m a : Bagas Anugrah
NPM : 021114603
Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bahwa nama tersebut diatas adalah Mahasiswa yang telah melakukan kegiatan riset mengenai "Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT HONORIS INDUSTRY" sejak bulan Agustus 2017 s.d bulan April 2018.

Selama melakukan riset di Perusahaan, Mahasiswa tersebut bertindak aktif dalam melakukan wawancara dan pengamatan pada Perusahaan Kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk di penggunaan sebagaimana mestinya.

Bogor, 30 April 2018




Didi Rudi Prayitno

HRD & GA Dept Head

