



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT.AFIXKOGYO INDONESIA**

Skripsi

Dibuat oleh :

Rifan Syaripudin

021114029

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2018**

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AFIXKOGYO INDONESIA

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., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, SE., MM)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AFIXKOGYO INDONESIA

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis Tanggal : 19 / Juli / 2018

Rifan Syaripudin

021114029

Menyetujui,
Ketua Sidang,



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

Ketua Komisi Pembimbing



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

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, S.E., M.Si)

ABSTRAK

Rifan Syaripudin, 021114029, Program Studi Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia, Ketua Komisi Pembimbing Bapak Indra Jaya dan Anggota Komisi Pembimbing Ibu Dewi Atika Tahun 2018.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia yang berlokasi di Jl. Tenjoayu No. 47, Cicurug, Sukabumi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Exploratif dengan menggunakan data kuantitatif dan kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 113 orang. Pada penelitian ini pemilihan sampel pada departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dilakukan dengan sengaja menggunakan metode *sampling purposive* dan menggunakan rumus slovin atau mengambil sebagian sampel dari keseluruhan jumlah karyawan pada departemen produksi yaitu 157 karyawan. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan uji-T.

Hasil analisis korelasi koefisien *product moment* diperoleh $r = 0.653$. Artinya, disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 42.6%. Artinya, disiplin kerja memberikan kontribusi pada kinerja karyawan sebesar 42.6%, sisanya sebesar 57.4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($9.087 > 1.658$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarrakatuh

Segala Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada PT. Afixkogyo Indonesia”**. Dalam penulisan skripsi ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini tidaklah mungkin terlaksana dan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak baik secara moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., MM., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Ir. Indra Jaya, M.M., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, masukan dan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
5. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, masukan dan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen-dosen dan Staf Tata Usaha di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suhendar dan Umi Saodah serta Adik tersayang Risma Febriani yang telah memberikan doa, kasih sayang, kesabaran, dukungan dan bantuan moril maupun materil kepada penulis.
8. Nurul Inayah yang telah memberikan doa, kesabaran, cinta, perhatian, dukungan dan bantuan moril maupun materil kepada penulis.
9. Teman-teman seperjuangan angkatan 2014, kelas Manajemen A dan teman bimbingan, Aditia Juniawan, M. Ramdan Rudiansyah, Nanjar Setiawan, Dina Agnes Wijaya, Febrina Tresna Fitria, Syeih Muhammad Miftahudin, Kadita, Budi Setiawan, Hendra Lesmana, Ripal, Acil, Syahrul, Fajar, Deni, Wildan dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Jangan pernah lupa kita pernah berjuang bersama.

10. Bapak Aswin Andrian, SE., MM., selaku HRD PT. Afixkogyo Indonesia yang telah berbaik hati memberikan bantuan, waktu, arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam melakukan riset penelitian di PT. Afixkogyo Indonesia.
11. Bapak Nurjamil, S. Psi., selaku Kepala Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia yang telah berbaik hati memberikan bantuan, waktu, arahan, motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam melakukan riset penelitian di PT. Afixkogyo Indonesia.
12. Bapak Tanpanira yang telah berbaik hati membantu penulis dalam melakukan riset di PT. Afixkogyo Indonesia.
13. Karyawan PT. Afixkogyo Indonesia khususnya karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia yang telah membantu penulis dalam melakukan riset penelitian di PT. Afixkogyo Indonesia.
14. Kepada Riungan Bodogol/Manggis. Nhay, Kojek, Feri, Gigin, Ukun, Yono, Agi, Eki, Buso, Daseng, Wa Dondon, Wa Lele, Mang Uyok, Mas obet, Mang Kanta yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi dan dorongan kepada penulis.
15. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan sebagai bahan perbaikan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	11
1.3.1 Maksud Penelitian	11
1.3.2 Tujuan Penelitian	11
1.4 Kegunaan Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Disiplin Kerja	16
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja	17
2.2.3 Sanksi-sanksi Disiplin Kerja	18
2.2.4 Indikator Disiplin Kerja	18
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3.3 Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.4 Indikator Kinerja	24
2.4 Penelitian Sebelumnya	25
2.5 Kerangka Pemikiran	26
2.6 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 Peneitian	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
3.4.1	Variabel Disiplin Kerja (X)	29
3.4.2	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	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	34
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif	36
3.8.2	Analisis Kuantitatif	37
3.8.2.1	Analisis Koefisien Korelasi	37
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi	38
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Afixkogyo Indonesia .	40
4.1.2	Visi dan Misi PT. Afixkogyo Indonesia	40
4.1.3	Kegiatan Usaha	40
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Afixkogyo Indonesia.....	41
4.2	Profil Responden	43
4.3	Pembahasan	46
4.3.1	Disiplin Kerja Pada PT. Afixkogyo Indonesia	46
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia.....	56
4.3.3	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia	67
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	70
5.2	Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2015	2
Tabel 2	Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2016.....	3
Tabel 3	Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2017	4
Tabel 4	Data Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2015	6
Tabel 5	Data Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2016	7
Tabel 6	Data Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2017	8
Tabel 7	Data Reject Produk Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia 2015 – 2017	9
Tabel 8	Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 9	Operasionaliasi Variabel.....	29
Tabel 10	Skala Likert.....	31
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	33
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	33
Tabel 13	Case Processing Summary	34
Tabel 14	Reliability Statistics	35
Tabel 15	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	35
Tabel 16	Case Processing Summary	35
Tabel 17	Reliability Statistics	36
Tabel 18	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	36
Tabel 19	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	38
Tabel 20	Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	43
Tabel 21	Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 22	Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 23	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 24	Total Responden Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia.	46

Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Datang dan Pulang Pada Waktu Yang Ditentukan”	47
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Memberikan Keterangan Tidak Masuk Kerja”	47
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Maksimal”	48
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memahami Penggunaan Alat-Alat Yang Digunakan”	49
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menjaga Dan Memelihara Alat Kerja”	49
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menggunakan Alat Kantor Sesuai Prosedur”	50
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik”	50
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mematuhi Perintah Atasan”	51
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Prosedur”	52
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Mematuhi Segala Peraturan Perusahaan”	52
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memakai Seragam Kerja Dan Alat Pelindung Diri”	53
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menerima Sanksi Jika Melanggar Peraturan Perusahaan”	53
Tabel 37	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	54
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”	56
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	57
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Pekerjaan”	57
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Mencapai Target Yang Diberikan”	58
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Memberikan Pemasukan /Kontribusi Yang Baik”	58

Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan”	59
Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”	60
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Melaksanakan Tugas Hingga Selesai”	60
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Tidak Menunda-nunda Pekerjaan”	61
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi (Tenaga, Mesin, Bahan Baku)”	61
Tabel 48	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Meningkatkan Hasil Dari Setiap Penggunaan Sumber Daya”	62
Tabel 49	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bekerja Sesuai SOP Perusahaan”	63
Tabel 50	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Meminta Bantuan Atau Bimbingan Dari Orang Lain”	63
Tabel 51	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bertanggung Jawab Untuk Melaksanakan Pekerjaan”	64
Tabel 52	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Percaya Diri Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan”	64
Tabel 53	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	65
Tabel 54	Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Product Moment (SPSS 23)	67
Tabel 55	Nilai Interval Koefisien	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Absensi Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2015	3
Gambar 2	Grafik Absensi Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2016	4
Gambar 3	Grafik Absensi Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2017	5
Gambar 4	Grafik Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2015	6
Gambar 5	Grafik Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2016	8
Gambar 6	Grafik Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia Januari - Desember 2017	9
Gambar 7	Grafik Reject Produk Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia 2015 – 2017	10
Gambar 8	Konstelasi Penelitian.....	27
Gambar 9	Kurva Uji Hipotesis	39
Gambar 10	Struktur Organisasi PT. Afixkogyo Indonesia.....	42
Gambar 11	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Gambar 12	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar 13	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Gambar 14	Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	45
Gambar 15	Mayoritas Total Responden Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia	46
Gambar 16	Histogram Disiplin Kerja.....	55
Gambar 17	Histogram Kinerja Karyawan	66
Gambar 18	Kurva Uji Hipotesis	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Riset	74
Lampiran 2 : Kuesioner	75
Lampiran 3 : Hasil Kuesioner	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan tugas yang semakin kompleks. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda organisasi. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Salah satu dari aktivitas organisasi dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi dari sumber daya manusia itu sendiri.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Disiplin kerja dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawan dalam kenyataan, bahwa dalam suatu organisasi apabila sebagian besar karyawannya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin kerja sudah dapat ditegakkan.

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.

Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di departemen produksi PT. Afikkogyo Indonesia adalah mengenai disiplin kerja

karyawan dalam disiplin waktu kerja dan kehadiran kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah menetapkan batas toleransi absensi sebesar 2%, masih banyaknya karyawan yang melalaikan perintah atasan, tugas dan kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya dan bekerja tidak sesuai SOP (*standard operating procedure*) perusahaan, serta belum maksimalnya kinerja karyawan departemen produksi karena belum mencapai target produksi yang diberikan dan menghasilkan produk reject setiap bulannya yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. PT. Afixkogyo Indonesia merupakan perusahaan manufaktur screen printing yang memproduksi stiker atau striping kendaraan bermotor yang berlokasi di Jl. Tenjoayu No. 47, Cicurug, Kab. Sukabumi dan memiliki 232 karyawan. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT. Afixkogyo Indonesia dalam tiga tahun terakhir dari tahun 2015 sampai 2017 :

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia
Januari – Desember 2015

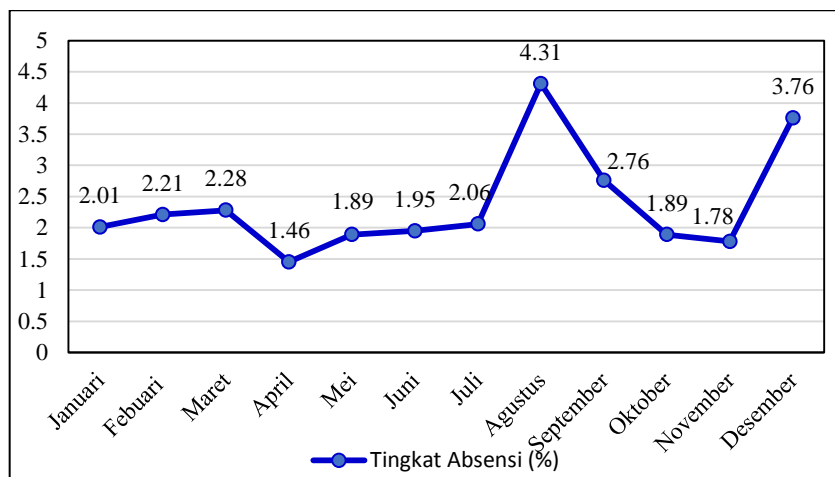
Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	22	156	69	2.01
Februari	22	156	76	2.21
Maret	23	156	82	2.28
April	22	156	50	1.46
Mei	23	156	68	1.89
Juni	21	156	64	1.95
Juli	21	150	65	2.06
Agustus	15	150	97	4.31
September	20	152	84	2.76
Oktober	22	156	65	1.89
November	23	156	64	1.78
Desember	15	156	88	3.76
Rata-rata				2.36

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat tingkat absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dari Januari sampai Desember 2015 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi 2.36%, Berdasarkan tabel 1 tersebut dapat dilihat terdapat permasalahan disiplin kerja karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang melewati batas toleransi absensi yang diberikan perusahaan sebesar 2%. Tingkat absensi tertinggi pada tahun 2015 terjadi pada bulan Agustus sebesar 4.31%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan April sebesar 1.46%. Dan berikut dibawah ini

dapat dilihat gambar grafik absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2015 :

Gambar 1
Grafik Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia
Januari – Desember 2015



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Berikut Data absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2016 :

Tabel 2
Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia
Januari – Desember 2016

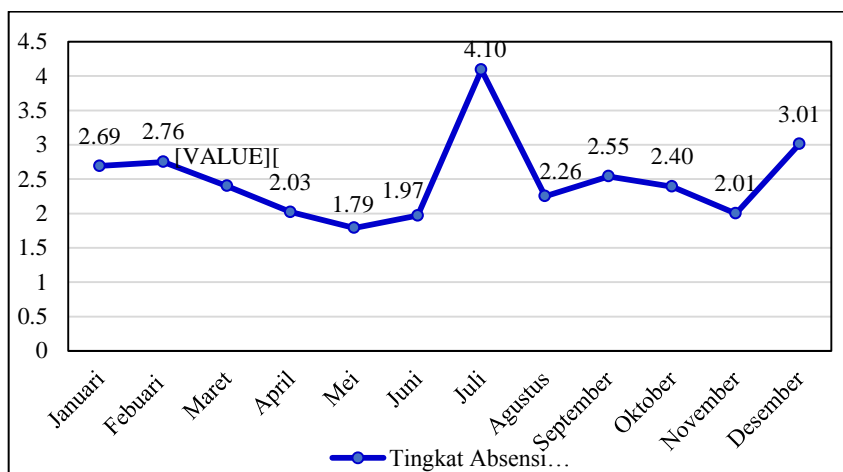
Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	20	156	84	2.69
Februari	20	156	86	2.76
Maret	22	157	83	2.40
April	22	157	70	2.03
Mei	22	152	60	1.79
Juni	22	152	66	1.97
Juli	15	148	91	4.10
Agustus	22	155	77	2.26
September	22	157	88	2.55
Oktober	21	157	79	2.40
November	20	157	63	2.01
Desember	15	157	71	3.01
Rata-rata				2.50

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dari Januari sampai Desember 2016 masih berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi 2.50%, Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat dilihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan departemen produksi PT.

Afixkogyo Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang melewati batas toleransi absensi yang diberikan perusahaan sebesar 2%. Tingkat absensi tertinggi pada tahun 2016 terjadi pada bulan Juli sebesar 4.10%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei sebesar 1.79%. Dan berikut dibawah ini dapat dilihat gambar grafik absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2016 :

Gambar 2
Grafik Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia
Januari – Desember 2016



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Berikut Data absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2017 :

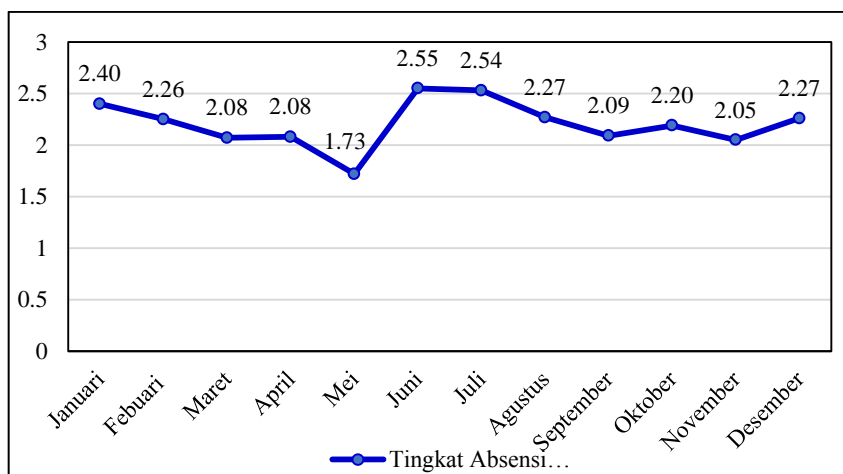
Tabel 3
Data Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia
Januari – Desember 2017

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	22	157	83	2.40
Februari	22	157	78	2.26
Maret	23	157	75	2.07
April	22	157	72	2.08
Mei	23	151	60	1.73
Juni	15	149	57	2.55
Juli	21	152	81	2.54
Agustus	22	156	78	2.27
September	21	157	69	2.09
Oktober	20	157	69	2.20
November	22	157	71	2.05
Desember	16	157	57	2.27
Rata-rata				2.21

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat tingkat absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dari Januari sampai Desember 2017 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi 2.21%. Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dilihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia, hal ini ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang melewati batas toleransi absensi yang diberikan perusahaan sebesar 2%. Tingkat absensi tertinggi pada tahun 2017 terjadi pada bulan Juni sebesar 2.55%, sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Mei sebesar 1.73%. Dan berikut dibawah ini dapat dilihat gambar grafik data absensi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2017 :

Gambar 3
Grafik Absensi Karyawan Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia
Januari – Desember 2017



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan kinerja karyawan di Departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia, ditunjukkan dengan tingkat absensi karyawan yang melewati batas toleransi absensi perusahaan sebesar 2%. Absensi dalam bekerja, baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini pula akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Adapun hasil kinerja yang diperoleh dari PT. Afixkogyo Indonesia adalah berupa data pencapaian produksi dan data reject produk yang dihasilkan karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia. Berikut ini data pencapaian produksi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dalam tiga tahun terakhir dari tahun 2015 sampai 2017 :

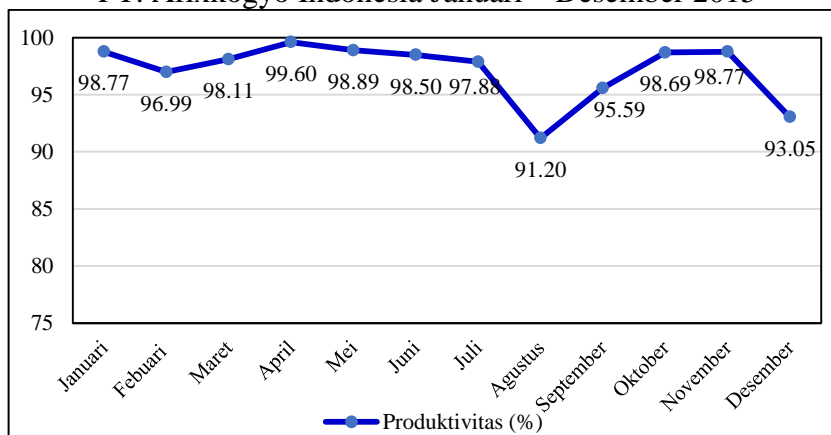
Tabel 4
Data Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2015

Bulan	Target Quantity (Sheet)	Realisasi	Produktivitas (%)
Januari	244.002	241.012	98.77
Februari	434.615	421.520	96.99
Maret	315.470	309.510	98.11
April	281.443	280.320	99.60
Mei	274.052	271.012	98.89
Juni	202.561	199.516	98.50
Juli	284.230	278.205	97.88
Agustus	175.780	160.320	91.20
September	417.214	398.814	95.59
Oktober	392.543	387.413	98.69
November	341.520	337.310	98.77
Desember	291.250	271.020	93.05
Rata-rata			97.17

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 4 dapat dilihat kinerja karyawan departemen produksi dari Januari sampai Desember 2015 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata pencapaian produksi sebesar 97.17%. Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat rendahnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan belum maksimalnya kinerja karyawan departemen produksi karena belum mencapai target produksi yang diberikan perusahaan. Pencapaian produksi tertinggi pada tahun 2015 adalah pada bulan Mei sebesar 98.89%, dan pencapaian produksi terendah pada bulan Agustus sebesar 91.20%. Dan berikut dibawah ini dapat dilihat gambar grafik pencapaian produksi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari - Desember 2015 :

Gambar 4
Grafik Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2015



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Berikut Data departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2016 :

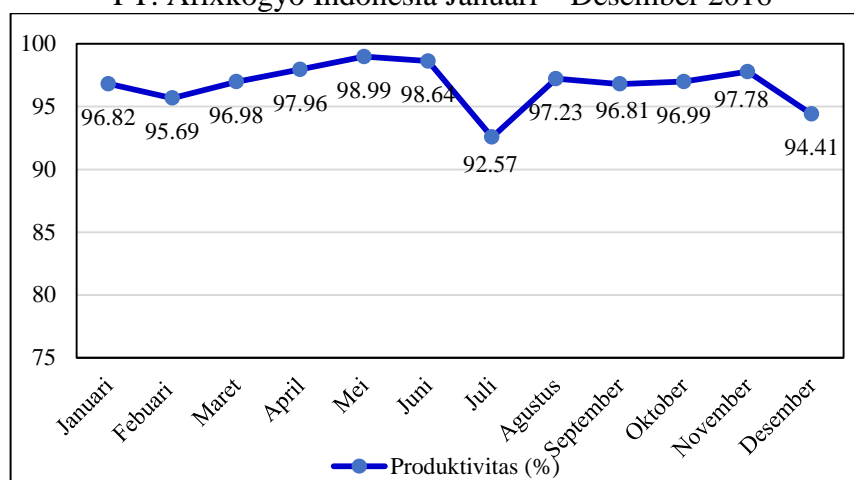
Tabel 5
Data Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2016

Bulan	Target Quantity (Sheet)	Realisasi	Produktivitas (%)
Januari	212.955	206.180	96.82
Februari	314.665	301.090	95.69
Maret	235.417	228.317	96.98
April	212.432	208.107	97.96
Mei	184.902	183.027	98.99
Juni	201.583	198.833	98.64
Juli	195.530	181.005	92.57
Agustus	417.780	406.205	97.23
September	381.212	369.037	96.81
Oktober	443.540	430.215	96.99
November	422.500	413.125	97.78
Desember	361.200	341.010	94.41
Rata-rata			96.74

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 5 dapat dilihat kinerja karyawan departemen produksi dari Januari sampai Desember 2016 masih berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata pencapaian produksi sebesar 96.74%. Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat rendahnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan belum maksimalnya kinerja karyawan departemen produksi karena belum mencapai target produksi yang diberikan perusahaan. Pencapaian produksi tertinggi pada tahun 2016 adalah pada bulan Mei sebesar 98.99%, dan pencapaian produksi terendah pada bulan Juli sebesar 92.57%. Dan berikut dibawah ini dapat dilihat gambar grafik pencapaian produksi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2016 :

Gambar 5
Grafik Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2016



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Berikut Data departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2017 :

Tabel 6
Data Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2017

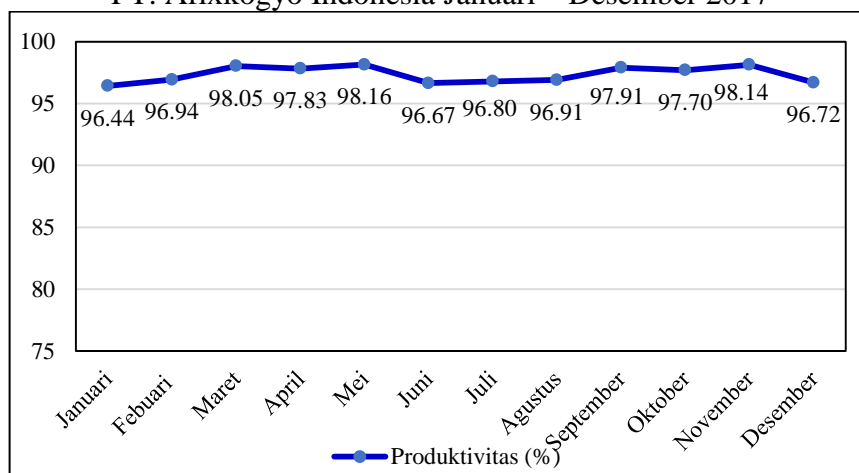
Bulan	Target Quantity (Sheet)	Realisasi	Produktivitas (%)
Januari	313.174	302.024	96.44
Februari	264.904	256.804	96.94
Maret	248.560	243.710	98.05
April	223.749	218.903	97.83
Mei	244.400	239.910	98.16
Juni	164.495	159.015	96.67
Juli	220.748	213.678	96.80
Agustus	245.893	238.318	96.92
September	212.420	207.990	97.91
Oktober	204.811	200.106	97.70
November	266.616	261.666	98.14
Desember	194.694	188.304	96.72
Rata-rata			97.36

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 6 dapat dilihat kinerja karyawan departemen produksi dari Januari sampai Desember 2017 masih berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata pencapaian produksi sebesar 97.36%. Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat rendahnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan belum maksimalnya kinerja karyawan departemen produksi karena belum mencapai target produksi yang diberikan perusahaan. Pencapaian produksi tertinggi pada tahun 2017

adalah pada bulan Mei sebesar 98.16%, dan pencapaian produksi terendah pada bulan Januari sebesar 96.44%. Dan berikut dibawah ini dapat dilihat gambar grafik pencapaian produksi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada bulan Januari sampai Desember 2017 :

Gambar 6
Grafik Pencapaian Produksi Karyawan Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia Januari – Desember 2017



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Berikut data reject produk yang dihasilkan karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2015 sampai 2017 :

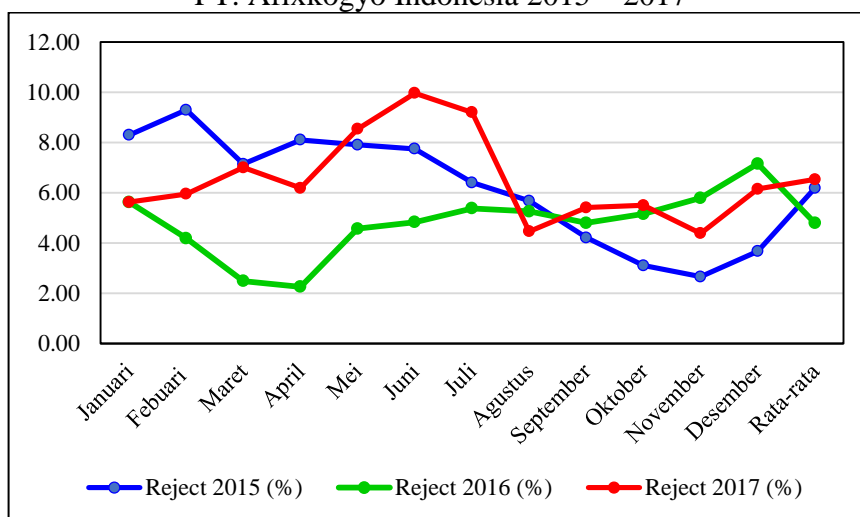
Tabel 7
Data Reject Produk Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia 2015 – 2017

Bulan	Reject 2015 (%)	Reject 2016 (%)	Reject 2017 (%)
Januari	8.29	5.62	5.62
Februari	9.29	4.18	5.95
Maret	7.14	2.48	7.00
April	8.10	2.25	6.18
Mei	7.90	4.56	8.54
Juni	7.74	4.83	9.96
Juli	6.40	5.37	9.20
Agustus	5.67	5.25	4.46
September	4.21	4.79	5.40
Oktober	3.10	5.15	5.50
November	2.65	5.79	4.38
Desember	3.67	7.15	6.14
Rata-rata	6.18	4.79	6.53

Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari tabel 7 dapat dilihat reject produk yang dihasilkan karyawan departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2015 sampai tahun 2017 berfluktuasi setiap bulannya. Pada tahun 2015 reject produk tertinggi dihasilkan pada bulan Februari sebesar 9.29% dengan rata-rata reject produk pertahun sebesar 6.18%, pada tahun 2016 reject produk tertinggi dihasilkan pada bulan Desember sebesar 7.15% dengan rata-rata reject produk pertahun sebesar 4.79%, pada tahun 2017 reject produk tertinggi dihasilkan pada bulan Juni sebesar 9.96% dengan rata-rata reject produk pertahun sebesar 6.53%. Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat data reject produk yang dihasilkan karyawan departemen produksi, salah satunya penyebabnya adalah karena karyawan bekerja tidak sesuai SOP (*standard operating procedure*) perusahaan sehingga menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dan berikut dibawah ini dapat dilihat gambar grafik reject produk yang dihasilkan karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2015 sampai tahun 2017 :

Gambar 7
Grafik Reject Produk Departemen Produksi
PT. Afixkogyo Indonesia 2015 – 2017



Sumber : PT. Afixkogyo Indonesia, Data diolah, 2018

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja yang rendah. Disiplin kerja yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas begitu pentingnya disiplin kerja ini didalam kinerja karyawan, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AFIXKOGYO INDONESIA”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat permasalahan yang harus dibenahi, tingkat disiplin kerja yang rendah di departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dalam disiplin waktu kerja dan kehadiran kerja yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah menetapkan batas toleransi absensi sebesar 2% mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan. Berikut ini identifikasi masalah-masalah yang ada :

1. Tingkat absensi tertinggi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2015 terjadi pada bulan Agustus sebesar 4.31%.
2. Tingkat absensi tertinggi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2016 terjadi pada bulan Juli sebesar 4.09%.
3. Tingkat absensi tertinggi karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2017 terjadi pada bulan Juni sebesar 2.55%.
4. Kinerja terendah karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2015 terjadi pada bulan Agustus sebesar 91.2%.
5. Kinerja terendah karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2016 terjadi pada bulan Juli sebesar 92.57%.
6. Kinerja terendah karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia pada tahun 2017 terjadi pada bulan Januari sebesar 96.43%.
7. Reject produk tertinggi pada tahun 2015 dihasilkan pada bulan Februari sebesar 9.29%, reject produk tertinggi pada tahun 2016 dihasilkan pada bulan Desember sebesar 7.15%, dan reject produk tertinggi pada tahun 2017 dihasilkan pada bulan Juni sebesar 9.96%.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka perumusan masalah dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Afixkogyo Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia?
3. Bagaimana hubungan disiplin Kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan di antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Afixkogyo Indonesia, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dikemukakan maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Afixkogyo Indonesia
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis dan praktis. Kegunaan tersebut antara lain :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan 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 penulisan makalah yang sama.
2. Kegunaan Praktis
Bagi pimpinan PT. Afixkogyo Indonesia, hasil penelitian diharapkan dapat diterima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Serta berharap dengan penelitian ini dapat memecahkan masalah organisasi pada umumnya dan karyawan pada khususnya, sehingga para karyawan dapat lebih termotivasi agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan penerapan manajemen tersebut khusus untuk sumber daya manusia, oleh karena itu tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, maka niscaya organisasi atau perusahaan tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017;10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Sutrisno (2014;4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Bangun (2012;6), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011;30), manajemen sumber daya manusia adalah proses pembebasan, pelatihan, penilaian, dan kompensasi tenaga kerja, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keamanan mereka, dan keadilan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan dari manajemen, yaitu suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial, dimana kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran (mental), dan kedua yaitu fungsi operatif (teknis), dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Menurut Notoatmodjo (2015;89), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi dua, yakni :

- a. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan
Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu.
 2. Pengorganisasian
Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.
 3. Pengarahan
Agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar pengarahan ini tidak mungkin dilakukan oleh manager itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.
 4. Pengendalian
Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.
- b. Fungsi Operasional
 1. Pengadaan Tenaga
Fungsi rekrutmen seorang manajer sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.
 2. Pengembangan
Tenaga atau sumber daya yang telah diperoleh suatu organisasi, perlu pengembangan sampai taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.
 3. Kompensasi
Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Dari hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.
 4. Integrasi
Integritas adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi itu. Telah disadari

bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan diantara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5. Pemeliharaan

Kemampuan-kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara. Karena kemampuan tersebut adalah merupakan aset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan kemampuan SDM ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, agar karyawan betah dalam organisasi tersebut.

6. Pemisahan

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan pensiun. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Notoatmodjo (2015;87), tujuan sumber daya manusia dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan Masyarakat

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personal

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditentukan serta sanggup menjalankannya dan seorang karyawan tidak melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:89), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239), disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Irham Fahmi (2013:29), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Menurut Medina (2006:198), disiplin dapat didefinisikan sebagai kondisi didalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan kemampuan dengan mematuhi dan mentaati keputusan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut menurut Handoko (2012;208) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu :

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka buka semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sedangkan menurut 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 juga disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan pemerintah, 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 organisasi.
3. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar 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 memperbaiki untuk masa depan 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 yang lebih serius.

2.2.3. Sanksi-sanksi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013;131), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja, yaitu:

1. **Pemberian peringatan**

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan perata, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu pula surat pelanggaran tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian konditue pegawai.

2. **Pemberian Sanksi Harus Segera**

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

3. **Pemberian Sanksi Harus Konsisten**

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidak konsostenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringanya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. **Pemberian Sanksi Harus Imprasional**

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai tua, muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin menurut Soejono (2010;67), yaitu:

1. **Ketepatan Waktu**

Para karyawan datang kekantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja lebih baik.

2. **Menggunakan peralatan kantor dengan baik**

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015:286) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

1. Rasa Kepedulian
Rasa kepedulian ini adalah bagaimana tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Semangat kerja
Semangat kerja adalah tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Solidaritas
Solidaritas adalah berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan

Dari berbagai macam indikator diatas, penulis mengambil indikator dari Soejono (2010:67), karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tujuan secara efektif diperlukan kinerja yang baik.

Menurut Notoatmodjo (2015:124), kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Abdullah (2014;3), kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan pimpinan (manager), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Wirawan (2009;5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mathis *and* Jackson (2006;378), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan baik secara individu maupun kelompok untuk menghasilkan sesuatu berupa barang maupun jasa untuk kepentingan perusahaan dan menekankan kepada keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan perusahaan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2009;7) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor internal karyawan
Yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Manajer organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi
Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Notoatmodjo (2015;136), metode penilaian kinerja (prestasi kerja) pada umumnya dikelompokkan menjadi dua macam, yakni penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

1. Metode Penilaian Kinerja Berorientasikan Waktu Lalu, teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :
 - a. Rating scale

dalam hal ini penilaian secara subjektif terhadap kinerja kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.

- b. Cheklist
dalam metode *cheklist* penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan kinerja dan karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai).
 - c. Metode peristiwa kritis
Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga hal-hal positif.
 - d. Metode peninjauan lapangan
Metode penilaian dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan.
 - e. Tes kinerja (prestasi kerja)
Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung kinerja seseorang, maka metode ini termasuk penilaian kinerja secara tidak langsung.
2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang, teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain :
- a. Penilaian diri
Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian kinerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.
 - b. Pendekatan “*management by objective*” (MBO)
Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pemimpin dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian kinerja dilakukan secara bersama-sama.
 - c. Penilaian psikologis
Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang akan bersangkutan.
 - d. Teknik pusat penilaian
Dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat atau unit penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawan-karyawannya. Hasil

penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

Sedangkan, menurut Bangun (2012;238) metode penilaian kinerja karyawan secara umum dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain : 1) penilaian yang mengacu pada norma, 2) penilaian standar absolut, dan 3) penilaian berdasarkan output. Setiap metode mempunyai indikator yang berbeda dalam menilai kinerja.

1. Metode penilaian yang mengacu pada norma, metode ini mengacu pada norma yang didasarkan pada kinerja paling baik. Penilaian dilakukan dengan menggunakan hanya satu kriteria penilaian saja yaitu penilaian kinerja secara keseluruhan. Metode-metode penilaian yang termasuk dalam kelompok ini adalah :
 - a. Metode ranking langsung
Menggunakan metode ini, para karyawan diurut dari kinerja yang terbaik sampai terburuk. Metode ranking langsung baik digunakan pada perusahaan-perusahaan kecil yang memiliki karyawan dalam jumlah sedikit.
 - b. Ranking alternatif
Dalam metode ranking alternatif, pada awalnya karyawan dibagi ke dalam dua kategori yaitu karyawan yang mempunyai kinerja terbaik dan terburuk. Karyawan dengan kinerja terbaik ditempatkan pada bagian atas pada daftar dan paling bawah bagi karyawan yang berkinerja paling buruk.
 - c. Perbandingan antarindividu
Metode ini membandingkan kinerja antar individu dalam organisasi, untuk menentukan karyawan yang terbaik. Setiap karyawan akan dibandingkan dengan karyawan lainnya, urutan ranking dapat diperoleh dengan menghitung berapa kali seorang karyawan terpilih sebagai karyawan terbaik dari pasangannya.
 - d. Distribusi pasangan
Metode ini membagi kinerja karyawan ke dalam beberapa kategori. Secara umum, skala distribusi biasa dibagi ke dalam lima kategori dengan penetapan konsentrasi pada setiap kategori. Contoh : Sangat buruk (10%), Buruk (20%), Menengah (40%), Baik (20%) dan, Sangat baik (10%).
2. Penilaian standar absolut, metode ini menggunakan standar absolut dalam menilai kinerja karyawan, penilai mengevaluasi karyawan dengan mengaitkannya dengan faktor-faktor tertentu. Metode penilaian absolut antara lain :
 - a. Skala grafik
Merupakan metode penilaian yang paling umum dan sering digunakan. Penilaian dilakukan pada berbagai faktor, penilai dapat memilih salah satu dari lima tingkat untuk setiap faktor. Penilai diberikan kebebasan

dalam memilih salah satu jawaban dari lima pilihan yang telah disiapkan dalam format.

- b. Metode kejadian-kejadian kritis
Supervisor melakukan pengamatan dan mencatat kejadian-kejadian kritis atas perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Metode ini meminta orang-orang yang memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai suatu pekerjaan untuk dapat menggambarkan suatu peristiwa penting dalam pekerjaan yang dapat menunjukkan kinerja yang efektif atau tidak efektif.
 - c. Skala penilaian berdasarkan perilaku
Belakangan ini, pendekatan kejadian kritis telah digabungkan dengan skala grafik untuk menghasilkan skala penilaian yang berdasarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale/BARS*). Metode ini dikembangkan untuk memberikan hasil yang dapat digunakan para karyawan dalam memperbaiki kinerjanya dan membantu atasan lebih nyaman dalam memberikan umpan balik.
3. Metode penilaian berdasarkan output, Metode ini menilai kinerja berdasar pada hasil pekerjaan, tetapi masih mempunyai kesamaan dalam penilaian yaitu berpedoman pada analisis pekerjaan sebagai dasar penilaian. Jenis metode penilaian berdasarkan output antara lain :
- a. *Management by objective (MBO)*
Management by objective (MBO) atau juga disebut manajemen berdasarkan sasaran (MBS) dapat digunakan pada perusahaan-perusahaan atau instansi-instansi swasta dan pemerintah, MBO dimulai dari penetapan tujuan atau sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Kemudian, atasan dan para bawahan secara bersama-sama menentukan strategi dan langkah-langkah untuk mencapai sasaran tersebut.
 - b. Pendekatan standar kinerja
Pendekatan standar kinerja hampir sama dengan MBO yaitu standar kinerja ditetapkan sebagai acuan untuk menentukan kinerja seseorang yang dinilai. Pendekatan standar kinerja lebih banyak menggunakan ukuran-ukuran langsung, dengan penekanan pada pengujian kinerja.
 - c. Pendekatan indeks langsung
Pendekatan indeks langsung lebih menekankan pada pengukuran kinerja. Mengukur kinerja menggunakan pendekatan dapat dilakukan dengan kriteria impersonal objektif, seperti produktivitas, tingkat absensi, dan perputaran karyawan
 - d. Catatan prestasi
Metode penilaian ini relatif baru, cocok untuk menilai kinerja para profesional. Pada pendekatan ini, setiap dimensi pekerjaan ditentukan secara jelas. Kemudian penilaian dilakukan oleh sebuah tim yang terdiri

atas pakar yang memiliki kompetensi pada bidang yang dinilai untuk menilai kinerja para profesional.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011;75), menyatakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Sedangkan menurut Wirawan (2009;81) yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan baik dan sesuai yang diberikan perusahaan.

Dari berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas, penulis ngambil indikator dari Wirawan (2009;81), merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas,

dan kemandirian, merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 8
Penelitian Sebelumnya

No	Publikasi	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Kuntum Vuspasari, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung, Universitas Bandar Lampung, 2014.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kinerja karyawan 	Adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. terjadi hubungan searah antara dua variabel tersebut, apabila disiplin kerja dinaikkan maka akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun. Penelitian ini menggunakan metode analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .	• Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan akan tetapi di perusahaan berbeda dan tempat yang berbeda yaitu PT. Afixkogyo Indonesia Sukabumi.
2	Suci Nur Laili, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Surabaya, Universitas Sunan Ampel Surabaya, 2014.	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kinerja Karyawan 	Terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .	• Penulis melakukan penelitian dengan variabel yang sama yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan akan tetapi di perusahaan berbeda dan tempat yang berbeda yaitu PT. Afixkogyo Indonesia Sukabumi.
3	Tita Rosita,	• Disiplin kerja	Terdapat hubungan yang	• Penulis melakukan penelitian dengan

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada	• Kinerja karyawan	kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada restoran Ichi Bento Bandung, semakin baik	variabel yang sama yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan akan tetapi di perusahaan berbeda dan tempat
Restoran Ichi Bento Bandung, Universitas Widyatama, Bandung, 2007.		disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Penelitian ini menggunakan metode Analisis Korelasi <i>Rank Sperman</i> .	yang berbeda yaitu PT. Afixkogyo Indonesia Sukabumi. • Penulis melakukan penelitian menggunakan metode Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .

Sumber : Data diolah, 2018

2.5. Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dibutuhkan suatu cara yang efektif. Dan salah satu cara yang dianggap efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan disiplin kerja yang baik. Disiplin merupakan hal yang penting untuk diterapkan disebuah organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2017;172), menyatakan keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu “Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja meningkat”.

Menurut Soejono (2010;67), Beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

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

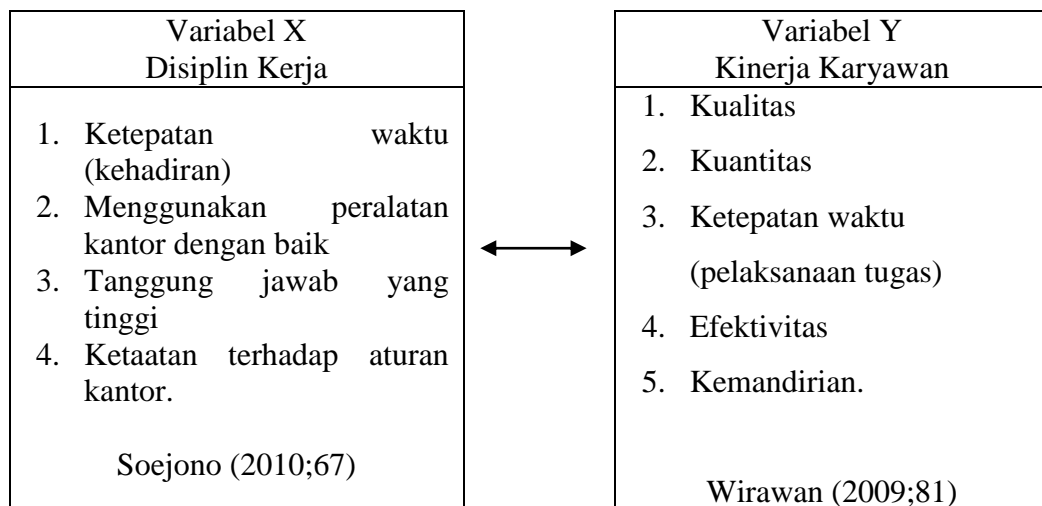
Menurut Wirawan (2009;81), yang dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Penelitian yang menyangkut hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, seperti: Kuntum Vuspasari (2014) melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. artinya terjadi hubungan searah antara dua variabel tersebut, apabila disiplin kerja dinaikkan maka akan terjadi pula peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di gambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:

Gambar 8
Konstelasi Penelitian
Hubungan Gaya Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan



2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, kerangka pemikiran dan uraian-uraian sebelumnya, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja pada PT. Afixkogyo Indonesia cukup baik.

2. Diduga kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia cukup baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah Deskriptif Exploratif, dimana data dikumpulkan berdasarkan observasi dan survey sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan diolah dengan alat statistik.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah PT. Afixkogyo Indonesia dengan disiplin kerja sebagai variabel (X) bebas (*independent*) dengan indikator ketepatan waktu (kehadiran), menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) terikat (*dependent*) dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu (pelaksanaan tugas), efektivitas dan kemandirian.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Individual, unit analisis yang sumber datanya merupakan respon dari Individu, yaitu karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Afixkogyo Indonesia yang berlokasi di Jl. Tenjoayu No. 47, Cicurug, Kab. Sukabumi.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data kualitatif adalah jenis data yang disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka, data kualitatif dapat menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta atau fenomena yang diamati.
2. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Data kuantitatif juga dapat diperoleh dari perhitungan data kualitatif.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, karena data diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu Individual, merupakan respon dari Individu, yaitu karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia.

1. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan langsung dan penyebaran kuisioner.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari penyedia data dan sumber yang telah ada. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari perusahaan yang diteliti yaitu PT. Afixkogyo Indonesia, referensi buku-buku, internet, dan lain-lain yang relevan dengan topic penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

3.4. Operasionaliasi Variabel

3.4.1. Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel Disiplin Kerja (X)/*Independent Variabel* yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini, Disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.4.2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y)/*Dependent variabel* yaitu variabel terikat artinya variabel yang tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Tabel 9
Operasionaliasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada
PT. Afixkogyo Indonesia

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Ketepatan waktu (kehadiran)	<ul style="list-style-type: none"> • Datang dan pulang pada waktu yang ditentukan • Memberikan keterangan tidak masuk kerja • Memanfaatkan waktu kerja dengan Maksimal 	Ordinal
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> • Memahami penggunaan alat-alat yang digunakan • Menjaga dan memelihara alat kerja • Menggunakan alat kantor sesuai prosedur 	Ordinal
	3. Tanggung jawab yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan dengan baik • Mematuhi perintah atasan • Mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur 	Ordinal
	4. Ketaatan terhadap aturan kantor	<ul style="list-style-type: none"> • Mematuhi segala peraturan perusahaan • Memakai seragam kerja dan alat pelindung diri • Menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan. 	Ordinal
Kinerja	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Meminimalkan tingkat kesalahan 	Ordinal

Karyawan (Y)		dalam bekerja <ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan • Memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan 	
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mencapai target yang diberikan • Memberikan pemasukan/kontribusi yang baik • Mampu menyelesaikan tugas tambahan 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu (pelaksanaan tugas)	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Melaksanakan tugas hingga selesai • Tidak menunda-nunda pekerjaan 	Ordinal
	4. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> • Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, mesin, bahan baku) • Peningkatan hasil dari setiap penggunaan sumber daya • Bekerja sesuai SOP perusahaan 	Ordinal
	5. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain • Tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan • Percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan 	Ordinal

Sumber : Data diolah, 2018

3.5. Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia dimana pemilihan departemen ini dilakukan dengan sengaja (*sampling Purposive*). Di departemen ini terdapat populasi sebanyak 157 orang. Oleh karena itu penulis menggunakan rumus slovin dengan tingkat error 5% sebagai berikut:

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

$$\text{Slovin: } n = \frac{157}{1 + 157(0.05)^2}$$

$$= 113$$

Umar (2009;42)

Keterangan :

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang diambil

e : Tingkat kesalahan (error) 5%

Karena populasi di departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia 157 orang, maka penulis menyebarkan kuesioner secara acak kepada 113 karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk menunjang dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber asli, teknik ini mencakup :

a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi subjek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

- 1) Wawancara, penulis memperoleh data yang dilakukan dengan cara interaksi dan komunikasi untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan masalah.
- 2) Kuesioner, cara pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang di ajukan kepada karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia selaku objek penelitian guna mengetahui permasalahan yang diteliti. Penulis membagikan daftar pernyataan kepada para karyawan PT. Afixkogyo Indonesia sebanyak 113 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi menjadi table dibawah ini :

Tabel 10
Skala Likert

No	Kategori	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014;169)

b. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di lapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Dengan membaca dan mempelajari berbagai artikel, jurnal, dan buku yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.7. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah uji yang diisyaratkan dalam penelitian dengan instrumen kuesioner, tujuannya untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Uji ini terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui data yang di pakai dalam penelitian valid atau tidak valid. Valid artinya ketepatan mengukur sebuah variable yang akan di ukur. Jika ada butir pertanyaan kuesioner yang tidak valid maka butir pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Menurut Sugiyono (2011;121), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product momen. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{table} . Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{n \sum x^2 - \sum x^2 \quad n \sum y^2 - \sum y^2} \quad \text{Siregar (2013;52)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah Responden

Kriteria keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut :

- a. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b. Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 23 :

- Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 a=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.455	0.361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.407	0.361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.441	0.361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.452	0.361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.442	0.361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.453	0.361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.498	0.361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.403	0.361	r hitung > r tabel	Valid
9	0.495	0.361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.511	0.361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.407	0.361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.509	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil uji validitas disiplin kerja menunjukkan r hitung > r tabel. Sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa untuk dilanjutkan penelitian.

- Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n=30 a=5%	Keterangan	Kesimpulan
1	0.461	0.361	r hitung > r tabel	Valid
2	0.453	0.361	r hitung > r tabel	Valid
3	0.443	0.361	r hitung > r tabel	Valid
4	0.404	0.361	r hitung > r tabel	Valid
5	0.437	0.361	r hitung > r tabel	Valid
6	0.415	0.361	r hitung > r tabel	Valid
7	0.448	0.361	r hitung > r tabel	Valid
8	0.470	0.361	r hitung > r tabel	Valid
9	0.433	0.361	r hitung > r tabel	Valid
10	0.457	0.361	r hitung > r tabel	Valid
11	0.472	0.361	r hitung > r tabel	Valid
12	0.401	0.361	r hitung > r tabel	Valid
13	0.430	0.361	r hitung > r tabel	Valid
14	0.420	0.361	r hitung > r tabel	Valid
15	0.455	0.361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil uji validitas kinerja karyawan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga setiap pernyataan dinyatakan valid atau sah dan bisa untuk dilanjutkan penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Reliabilitas merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menguji reliabilitas dapat diukur dengan rumus :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{s_b^2}{s_t^2} \right) \quad \text{Sugiyono (2012;359)}$$

Keterangan :

- r_{11} = koefisien reliabilitas alfa cronbach
- k = jumlah butir pertanyaan
- s_b^2 = jumlah varians butir
- s_t^2 = varians total

Indikator pengukuran menurut Sekaran (2011:312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alfa atau r_{hitung}

- a. 0.8 – 1.0 = Reliabilitas baik
- b. 0.6 – 0.799 = Reliabilitas diterima
- c. Kurang dari 0.6 = Reliabilitas kurang baik

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 23 :

- Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.651.

Tabel 13
Case Processing Summary

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

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 14
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.651	.657	12

Sumber : Output SPSS 23

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau *case* yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reliability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0.651 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.651	0.627	Reliabel
	2	0.651	0.635	Reliabel
	3	0.651	0.633	Reliabel
	4	0.651	0.635	Reliabel
	5	0.651	0.630	Reliabel
	6	0.651	0.633	Reliabel
	7	0.651	0.620	Reliabel
	8	0.651	0.636	Reliabel
	9	0.651	0.639	Reliabel
	10	0.651	0.622	Reliabel
	11	0.651	0.637	Reliabel
	12	0.651	0.619	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

- 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 disiplin kerja sebesar 0.697.

Tabel 16
Case Processing Summary

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

Sumber : Output SPSS 23

Tabel 17
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.704	15

Sumber : Output SPSS 23

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 0.697 yang berarti diterima, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel.

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.697	0.679	Reliabel
	2	0.697	0.687	Reliabel
	3	0.697	0.681	Reliabel
	4	0.697	0.687	Reliabel
	5	0.697	0.681	Reliabel
	6	0.697	0.685	Reliabel
	7	0.697	0.682	Reliabel
	8	0.697	0.678	Reliabel
	9	0.697	0.681	Reliabel
	10	0.697	0.679	Reliabel
	11	0.697	0.681	Reliabel
	12	0.697	0.686	Reliabel
	13	0.697	0.691	Reliabel
	14	0.697	0.683	Reliabel
	15	0.697	0.679	Reliabel

Sumber : Output SPSS 23

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

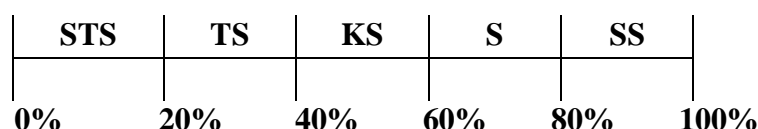
3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014;206) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis deskriptif diperlukan untuk

mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia. Total dari nilai jawaban butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

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



Keterangan

Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat tidak setuju/Tidak pernah/Sangat negatif
20%-40%	Tidak setuju/Hampir tidak pernah/Negatif
40%-60%	Ragu-ragu/Kadang-kadang/Netral
60%-80%	Setuju/Sering/Positif
80%-100%	Sangat setuju/Selalu/Sangat positif

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variable (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pengolahan data analisis kuantitatif menggunakan kaidah statistik terhadap data berupa angka atau numerik, data kuantitatif berupa data mengenai aspek yang dapat dikuantifikasi, dalam bentuk angka (variabel yang dianalisis), dan hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tergantung pada variabel lain. Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameter adalah ρ . Dalam penelitian ini digunakan korelasi sederhana yaitu dengan teknik korelasi *product moment*. Teknik korelasi *product moment* adalah suatu korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Angka yang menunjukkan arah dan besar kuatnya hubungan antara suatu variabel bebas dengan variabel terikat disebut koefisien korelasi.

Analisis koefisien korelasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy \cdot \sum x \sum y}{n \sum x^2 - \sum x^2 \quad n \sum y^2 - \sum y^2} \quad \text{Siregar (2013;52)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah Responden

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 19
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber : Sugiyono (2016 ;214)

3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Adalah setelah (r) diketahui, maka untuk mengetahui kontribusi seberapa kuat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad \text{Sugiyono (2010;48)}$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi (presentase variable X atau independent terhadap dependen variable)

r = Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3.8.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{Sugiyono (2014;257)}$$

Keterangan :

t_h = t hitung

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Hipotesis statistik :

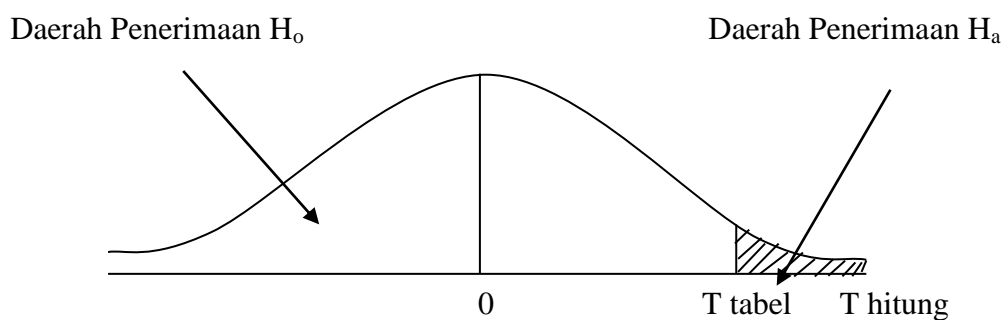
- $H_0 : r \leq 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- $H_a : r > 0$, artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Mencari (Tabel t) menggunakan $\alpha=0.05$ dan derajat kebebasan ($dk= n-2$), dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, terima H_0 dan tolak H_a artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ tolak H_0 dan terima H_a artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- Adapun kurva uji hipotesis sebagai berikut :

Gambar 9

Kurva Uji Hipotesis



Sumber : Danang Sunyoto (2013;109)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Afixkogyo Indonesia

PT. Afixkogyo Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri percetakan sticker dan striping kendaraan bermotor, yang berlokasi berlokasi di Jl. Tenjoayu No. 47, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi dan memiliki 232 karyawan dengan luas perusahaan mencapai 12.000 m² (1.2 Ha). perusahaan ini didirikan pada tahun 1992 dengan status perusahaan Perseroan Terbatas.

Pada awalnya PT. Afixkogyo Indonesia merupakan anak perusahaan Astra Honda Motor (AHM), namun dalam perkembangannya PT. Afixkogyo Indonesia berdiri sendiri memisahkan diri dari anak perusahaan astra honda motor sebagai perusahaan yang menghasilkan stiker otomotif yang tidak saja terbatas pada kendaraan roda dua tetapi berkembang sebagai penghasil stiker otomotif roda empat, alat berat dan elektronik.

PT.Afixkogyo Indonesia juga merupakan perusahaan penanaman modal asing (PMA) yang bekerjasama dengan perusahaan lokal Indonesia. Keseluruhan saham dibagi menjadi 37% adalah milik Afix.co ltd Jepang dan 63 % adalah milik PT. Mitra Pinastika Mekar.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Afixkogyo Indonesia

Visi dan misi perusahaan sangatlah penting, karena visi dan misi perusahaan menjadi landasan dasar bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Visi perusahaan adalah gambaran masa depan yang akan dipilih dan yang akan diwujudkan perusahaan pada masa yang akan datang, sedangkan misi perusahaan adalah suatu tindakan perusahaan untuk mewujudkan atau merealisasikan apa yang menjadi visi dari perusahaan.

Visi PT. Afixkogyo Indonesia adalah menjadi pembuat stiker yang terbaik di Indonesia.

Misi PT. Afixkogyo Indonesia adalah terus berinovasi dan membuat produk berkualitas.

4.1.3. Kegiatan Usaha

Dalam menjalankan proses bisnisnya, PT. Afixkogyo Indonesia menerapkan sistem pengelolaan mutu dengan tujuan menghasilkan produk yang sesuai dengan persyaratan pelanggan, perundangan, dan peraturan teknis yang berlaku. Sistem manajemen mutu yang diterapkan di PT. Afixkogyo Indonesia mengacu kepada ISO 9001:2015. Adapun produk-produk yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

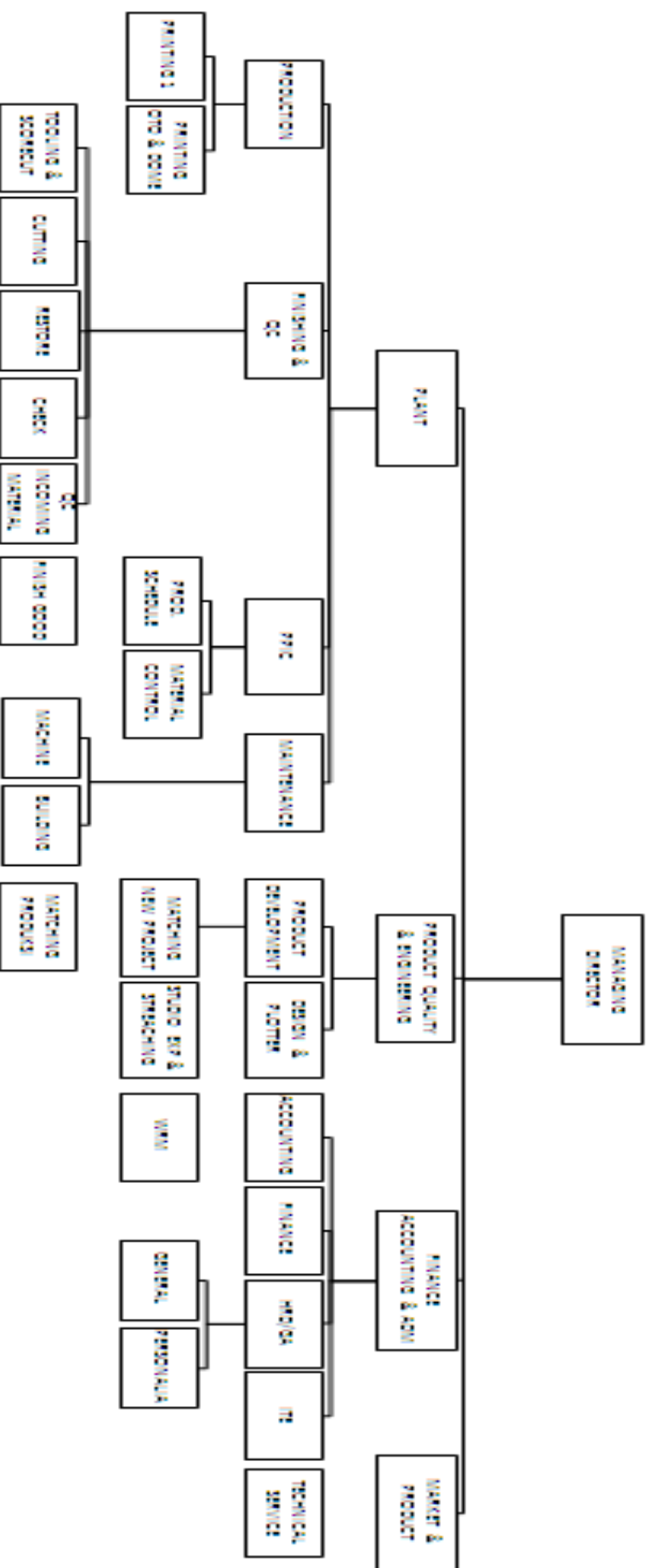
1. Stiker Otomotif
Adalah stiker yang di produksi untuk kebutuhan otomotif berupa striping kendaraan bermotor.
2. Stiker Panel Elektonik
Adalah stiker yang di produksi untuk kebutuhan panel-panel elektronik berupa rambu-rambu elektronik dan simbol-simbol komponen kelistrikan.
3. Dome
Adalah sticker 3D atau stiker timbul yang diproduksi untuk kebutuhan otomotif dan elektronik, seperti stiker logo atau stiker lambang sebuah merek dagang.

Dan pelanggan utama dari PT. Afixkogyo Indonesia adalah :

1. PT. Astra Honda Motor
Adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek Honda.
2. PT. Natra Raya
Adalah perusahaan yang bergerak dibidang perakitan alat-alat berat.
3. PT. Isuzu Astra Motor Indonesia
Adalah Adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor kendaraan merek Isuzu.
4. PT. Astra Daihatsu Motor
Adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor kendaraan merek Daihatsu.
5. PT. TVS motor
Adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur, perakitan dan distributor sepeda motor merek TVS.
6. PT. Dae In Tech
Adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan pembuatan komponen elektronik.

4.1.4. Struktur Organisasi PT. Afixkogyo Indonesia

Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Dari struktur organisasi tersebut kita juga dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Afixkogyo Indonesia :



Sumber : PT. Afixkogio Indonesia

4.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia:

1. Jenis Kelamin Responden

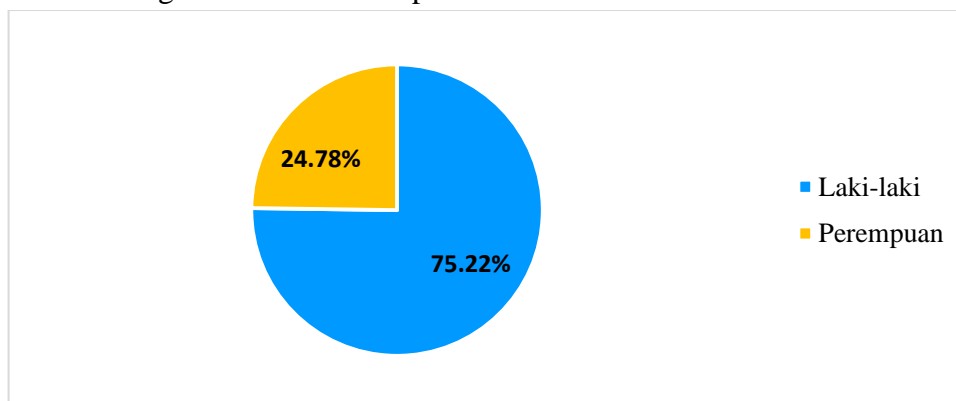
Tabel 20
Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-laki	85	75.22
2	Perempuan	28	24.78
	Jumlah	113	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden karyawan departemen produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85 orang dengan persentase 75.22% dari 113 responden.

Gambar 11
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

2. Usia Responden

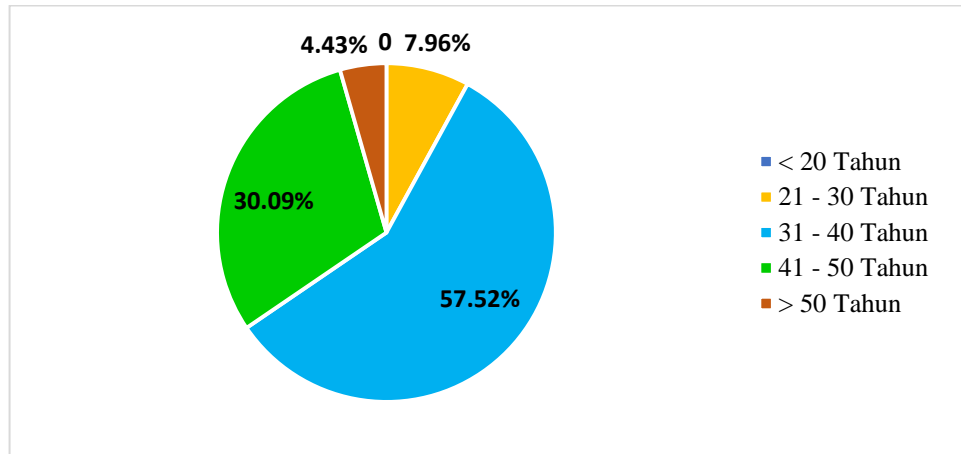
Tabel 21
Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 20 Tahun	-	-
2	21 - 30 Tahun	9	7.96
3	31 - 40 Tahun	65	57.52
4	41 - 50 Tahun	34	30.09
5	> 50 Tahun	5	4.43
	Jumlah	113	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa usia responden karyawan departemen produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia paling banyak yaitu pada karyawan berusia 31 – 40 Tahun sebanyak 65 orang dengan persentase 57.52% dari 113 responden.

Gambar 12
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

3. Masa Kerja Responden

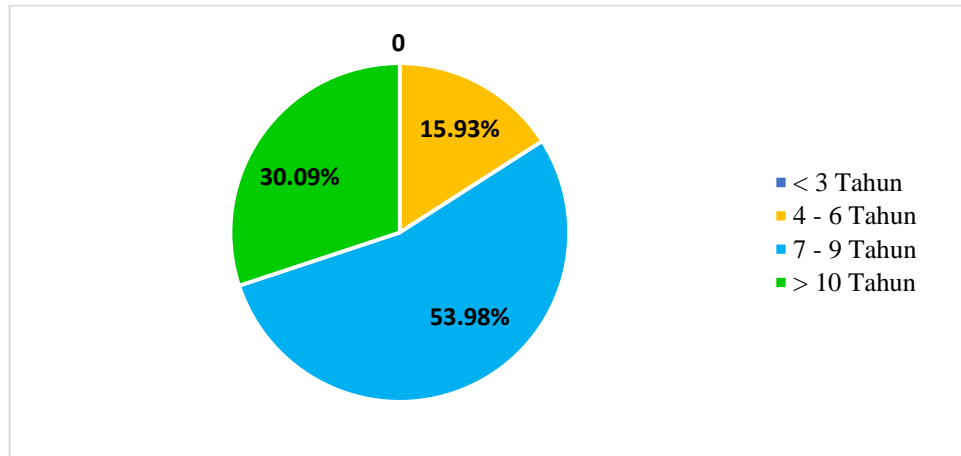
Tabel 22
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 3 Tahun	-	-
2	4 - 6 Tahun	18	15.93
3	7 - 9 Tahun	61	53.98
4	> 10 Tahun	34	30.09
	Jumlah	113	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa masa kerja responden karyawan departemen produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia paling banyak yaitu pada karyawan dengan masa kerja 7 – 9 Tahun sebanyak 61 orang dengan persentase 53.98% dari 113 responden.

Gambar 13
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

4. Tingkat Pendidikan Responden

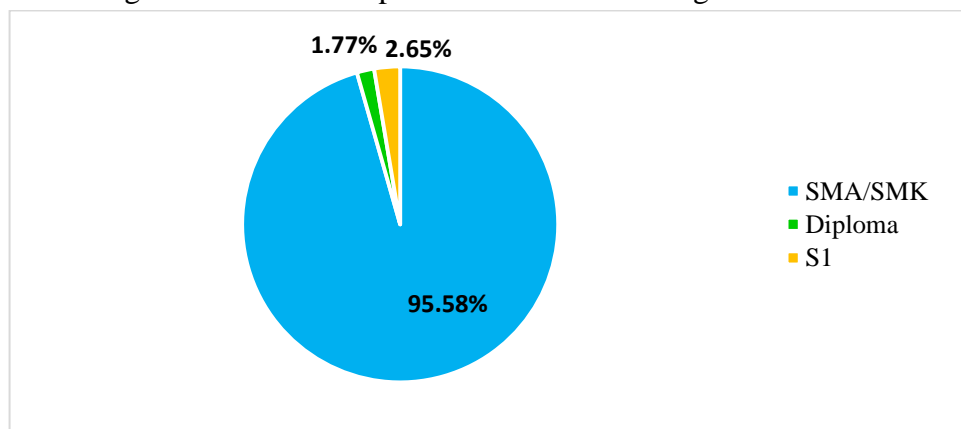
Tabel 23
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMA/SMK	108	95.58
2	Diploma	2	1.77
3	S1	3	2.65
	Jumlah	113	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa tingkat pendidikan responden karyawan departemen produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia paling banyak yaitu pada karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 108 orang dengan persentase 95.58% dari 113 responden.

Gambar 14
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

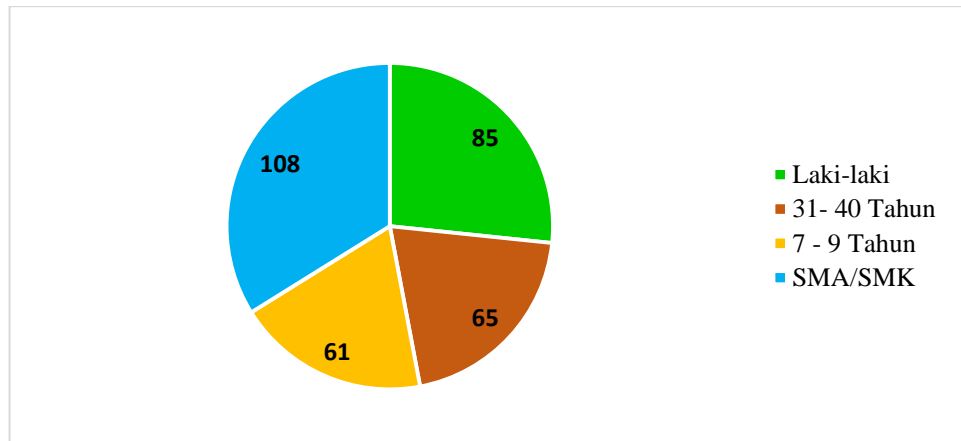
Tabel 24
Total Responden Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Laki-laki	85
2	Usia	31- 40 Tahun	65
3	Masa kerja	7 - 9 Tahun	61
4	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	108

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijabarkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31 - 40 tahun yang memiliki masa kerja 7 – 9 tahun dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

Gambar 15
Mayoritas Total Responden Departemen Produksi PT. Afixkogyo Indonesia



Sumber : Data Primer Diolah, 2018

4.3. Pembahasan

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

4.3.1 Disiplin Kerja Pada PT. Afixkogyo Indonesia

Untuk mencapai tujuan sebuah organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, salah satunya adalah dengan disiplin kerja yang tinggi dari sumber daya itu sendiri. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban

setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

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

1. Ketepatan waktu (kehadiran)

Tabel 25

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Datang dan Pulang Pada Waktu Yang Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	60	300	53.10
Setuju	4	53	212	46.10
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	512	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53.10% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya berusaha datang dan pulang pada waktu yang ditentukan” dan sisanya sebesar 46.10% responden menyatakan setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{512}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 90.62\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 90.62% responden mengindikasikan berusaha datang dan pulang pada waktu yang ditentukan.

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Memberikan Keterangan Tidak Masuk Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	57	285	50.44
Setuju	4	56	224	49.56
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	509	100%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 50.44% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya berusaha memberikan keterangan tidak masuk kerja” dan sisanya sebesar 49.56% responden menyatakan setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{509}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 90.09\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 90.09% responden mengindikasikan berusaha memberikan keterangan tidak masuk kerja.

Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memanfaatkan Waktu Kerja Dengan Maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	46	230	40.71
Setuju	4	66	264	58.41
Ragu-ragu	3	1	3	0.88
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	494	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 58.41% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal”, sisanya sebesar 40.71% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 0.88% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{494}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 87.43\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 87.43% responden mengindikasikan memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Tabel 28

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memahami Penggunaan Alat-Alat Yang Digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	43	215	38.05
Setuju	4	64	256	56.64
Ragu-ragu	3	6	18	5.31
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	489	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56.64% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya memahami penggunaan alat-alat yang digunakan”, sisanya sebesar 38.05% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 5.31% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{489}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 86.55\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 86.55% responden mengindikasikan memahami penggunaan alat-alat yang digunakan.

Tabel 29

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menjaga Dan Memelihara Alat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	19.47
Setuju	4	84	336	74.34
Ragu-ragu	3	7	21	6.19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	467	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 74.34% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya menjaga dan memelihara alat kerja”, sisanya sebesar 19.47% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 6.19% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{467}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 82.65\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 82.65% responden mengindikasikan menjaga dan memelihara alat kerja.

Tabel 30
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menggunakan Alat Kantor Sesuai Prosedur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	48	240	42.48
Setuju	4	50	200	44.25
Ragu-ragu	3	15	45	13.27
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	485	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 44.25% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya menggunakan alat kantor sesuai prosedur”, sisanya sebesar 42.48% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 6.19% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{485}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 85.84\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 85.84% responden mengindikasikan menggunakan alat kantor sesuai prosedur.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	81	405	71.68
Setuju	4	32	128	28.32
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	533	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 71.68% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, dan sisanya sebesar 28.32% responden menyatakan setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{533}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 94.34\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 94.34% responden mengindikasikan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 32

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mematuhi Perintah Atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	45	225	39.83
Setuju	4	61	244	53.98
Ragu-ragu	3	7	21	6.19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	490	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53.98% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mematuhi perintah atasan”, sisanya sebesar 39.83% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 6.19% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{490}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 86.72\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 86.72% responden mengindikasikan mematuhi perintah atasan.

Tabel 33
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Prosedur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	51	255	45.13
Setuju	4	44	176	38.94
Ragu-ragu	3	18	54	15.93
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	485	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 45.13% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur”, sisanya sebesar 38.94% responden menyatakan setuju dan sebesar 15.93% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{485}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 85.84\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 85.84% responden mengindikasikan mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Tabel 34
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Mematuhi Segala Peraturan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	75	375	66.37
Setuju	4	36	144	31.86
Ragu-ragu	3	2	6	1.77
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	525	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 66.37% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya berusaha mematuhi segala peraturan perusahaan”, sisanya sebesar 31.86% responden menyatakan setuju dan sebesar 1.77% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{525}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 92.92\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 92.92% responden mengindikasikan berusaha mematuhi segala peraturan perusahaan.

Tabel 35
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memakai Seragam Kerja Dan Alat Pelindung Diri”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	44	220	38.94
Setuju	4	56	224	49.56
Ragu-ragu	3	13	39	11.50
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	483	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 49.56% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya memakai seragam kerja dan alat pelindung diri”, sisanya sebesar 38.94% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 11.50% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{483}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 85.49\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 85.49% responden mengindikasikan memakai seragam kerja dan alat pelindung diri.

Tabel 36
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Menerima Sanksi Jika Melanggar Peraturan Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	39	195	34.52
Setuju	4	67	268	59.29
Ragu-ragu	3	7	21	6.19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	484	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 59.29% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan”, sisanya sebesar 34.52% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 6.19% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{484}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 85.67\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 85.67% responden mengindikasikan menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil dipaparan diatas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

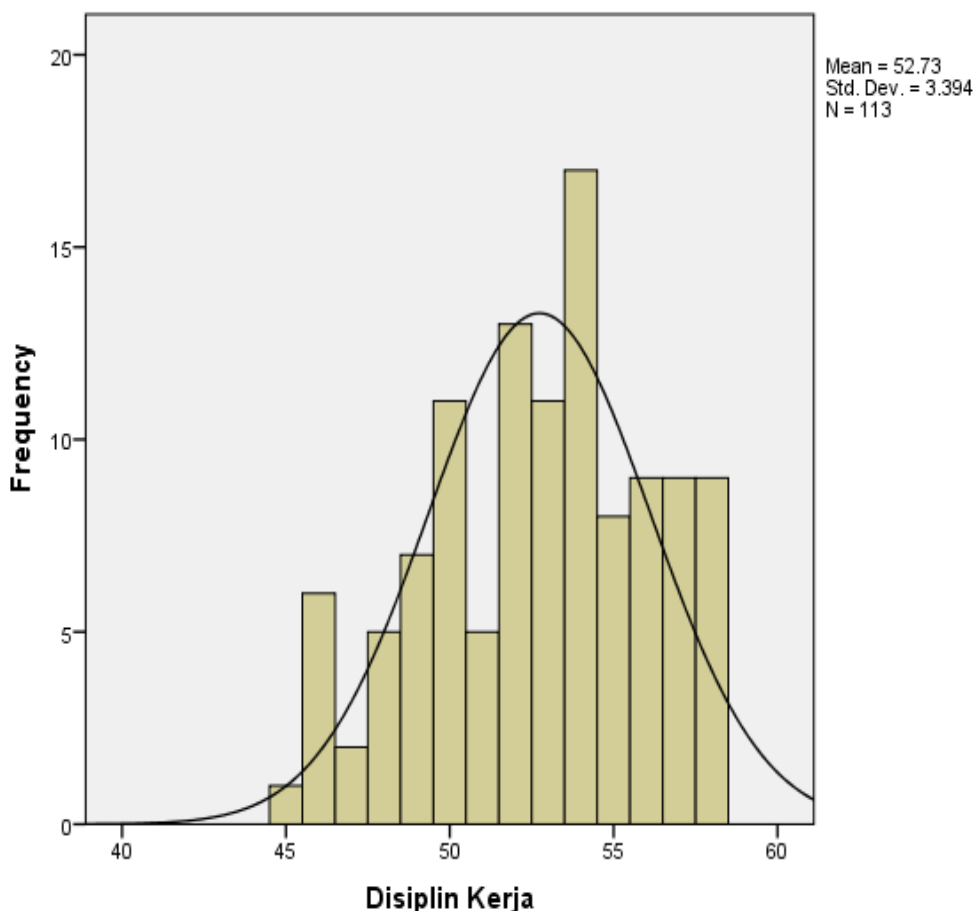
Tabel 37
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin kerja		
N	Valid	113
	Missing	0
Mean		52.73
Std. Error of Mean		0.319
Median		53
Mode		54
Std. Deviation		3.394
Variance		11.518
Skewness		-0.319
Std. Error of Skewness		0.227
Kurtosis		-0.682
Std. Error of Kurtosis		0.451
Range		13
Minimum		45
Maximum		58
Sum		5959

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 52.73 dengan range 13 dan total skor sebesar 5959.

Gambar 16
Histogram Disiplin Kerja



Sumber : *Output SPSS 23*

Untuk mengetahui disiplin kerja PT. Afixkogyo Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } \sum \text{Item Pernyataan} + \text{Skor Tertinggi}(\sum \text{Item Pernyataan})}{2}$$

Sumber : Azwar (2013 : 111)

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1 \cdot 12 + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 52.73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel disiplin kerja pada PT. Afixkogyo Indonesia adalah baik.

4.3.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia

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

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan departemen produksi pada PT. Afixkogyo Indonesia yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden, dengan rumus sebagai berikut :

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

1. Kualitas

Tabel 38

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	63	315	55.75
Setuju	4	50	200	44.25
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	515	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 55.75% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja”, dan sisanya sebesar 44.25% responden menyatakan setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{515}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 91.15\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 91.15% responden mengindikasikan berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja.

Tabel 39
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mengutamakan Kualitas Pekerjaan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	21.24
Setuju	4	67	268	59.29
Ragu-ragu	3	21	63	18.59
Tidak Setuju	2	1	2	0.88
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	451	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 59.29% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan”, sisanya sebesar 21.24% responden menyatakan sangat setuju, sebesar 18.59% responden menyatakan ragu-ragu dan sebesar 0.88% responden menyatakan tidak setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{451}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 79.82\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 79.82% responden mengindikasikan mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 40
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memiliki Kemampuan Diri Sesuai Dengan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	35.40
Setuju	4	72	288	63.72
Ragu-ragu	3	1	3	0.88
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	491	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 63.72% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan”, sisanya sebesar 35.40% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 0.88% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{491}{5 \times 113} \times 100\%$$

$$= 89.90\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 89.90% responden mengindikasikan memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan.

2. Kuantitas

Tabel 41
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Mencapai Target Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	15.04
Setuju	4	68	272	60.18
Ragu-ragu	3	28	84	24.78
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	441	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 60.18% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mampu mencapai target yang diberikan”, sisanya sebesar 24.78% responden menyatakan ragu-ragu dan sebesar 15.04% responden menyatakan sangat setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{441}{5 \times 113} \times 100\%$$

$$= 78.05\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 78.05% responden mengindikasikan mampu mencapai target yang diberikan.

Tabel 42
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Memberikan Pemasukan /Kontribusi Yang Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	68	340	60.18
Setuju	4	45	180	39.82
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	520	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 60.18% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya berusaha memberikan pemasukan/kontribusi yang baik”, sisanya sebesar 39.82% responden menyatakan setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{520}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 92.03\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 92.03% responden mengindikasikan berusaha memberikan pemasukan/kontribusi yang baik.

Tabel 43

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	11	55	9.73
Setuju	4	68	272	60.18
Ragu-ragu	3	34	102	30.09
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	429	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 60.18% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mampu menyelesaikan tugas tambahan”, sisanya sebesar 30.09% responden menyatakan ragu-ragu dan sebesar 9.73% responden menyatakan sangat setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{429}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 75.93\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 89.90% responden mengindikasikan mampu menyelesaikan tugas tambahan.

3. Ketepatan waktu (pelaksanaan tugas)

Tabel 44

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	23.89
Setuju	4	68	272	60.18
Ragu-ragu	3	18	54	15.93
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	461	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 60.18% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, sisanya sebesar 23.89% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 15.93% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{461}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 81.59\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 81.59% responden mengindikasikan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 45

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Melaksanakan Tugas Hingga Selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	41	205	36.29
Setuju	4	71	284	62.83
Ragu-ragu	3	1	3	0.88
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	492	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 62.83% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya melaksanakan tugas hingga selesai”, sisanya sebesar 36.29% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 0.88% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{492}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 87.08\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 87.08% responden mengindikasikan melaksanakan tugas hingga selesai.

Tabel 46

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Tidak Menunda-nunda Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	52	260	46.02
Setuju	4	61	244	53.98
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	504	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53.98% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya tidak menunda-nunda pekerjaan”, dan sisanya sebesar 46.02% responden menyatakan sangat setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{504}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 89.20\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 89.20% responden mengindikasikan tidak menunda-nunda pekerjaan.

4. Efektivitas

Tabel 47

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Memaksimalkan Tingkat Penggunaan Sumber Daya Organisasi (Tenaga, Mesin, Bahan Baku)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	21.24
Setuju	4	76	304	67.26
Ragu-ragu	3	13	39	11.50
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	463	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 67.26% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku)”, sisanya sebesar 21.24% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 11.50% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{463}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 81.95\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 81.95% responden mengindikasikan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, mesin, bahan baku).

Tabel 48

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Berusaha Meningkatkan Hasil Dari Setiap Penggunaan Sumber Daya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	42	210	37.17
Setuju	4	64	256	56.64
Ragu-ragu	3	7	21	6.19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	487	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56.64% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya berusaha meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya”, sisanya sebesar 37.17% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 6.19% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{487}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 86.19\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 86.19% responden mengindikasikan berusaha meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya.

Tabel 49
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bekerja Sesuai SOP Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	55	275	48.67
Setuju	4	47	188	41.59
Ragu-ragu	3	11	33	9.74
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	496	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 48.67% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan sangat setuju mengenai pernyataan “saya bekerja sesuai SOP perusahaan”, sisanya sebesar 41.59% responden menyatakan setuju dan sebesar 9.74% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{496}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 87.79\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 87.79% responden mengindikasikan bekerja sesuai SOP perusahaan.

5. Kemandirian

Tabel 50
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Tanpa Meminta Bantuan Atau Bimbingan Dari Orang Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	10.62
Setuju	4	51	204	45.13
Ragu-ragu	3	50	150	44.25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	414	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 45.13% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya mampu melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain”, sisanya sebesar 44.25% responden menyatakan ragu-ragu dan sebesar 10.62% responden menyatakan sangat setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{414}{5 \times 113} \times 100\%$$

$$= 73.27\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 73.27% responden mengindikasikan mampu melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.

Tabel 51
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Bertanggung Jawab Untuk Melaksanakan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	46	230	40.71
Setuju	4	61	244	53.98
Ragu-ragu	3	6	18	5.31
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	492	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 53.98% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan”, sisanya sebesar 40.71% responden menyatakan sangat setuju dan sebesar 5.31% responden menyatakan ragu-ragu. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

$$= \frac{492}{5 \times 113} \times 100\%$$

$$= 87.26\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 87.26% responden mengindikasikan bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan.

Tabel 52
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saya Percaya Diri Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	32.74
Setuju	4	76	304	67.26
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		113	489	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa 67.26% responden dari jumlah responden sebanyak 113 orang menyatakan setuju mengenai pernyataan “saya percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan”, dan sisanya sebesar 32.74% responden menyatakan sangat setuju. Jika dilihat secara rata-rata dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi} \times \text{Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{489}{5 \times 113} \times 100\% \\ &= 86.55\% \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata sebanyak 86.55% responden mengindikasikan percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil dipaparan diatas, penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan hasil SPSS sebagai berikut :

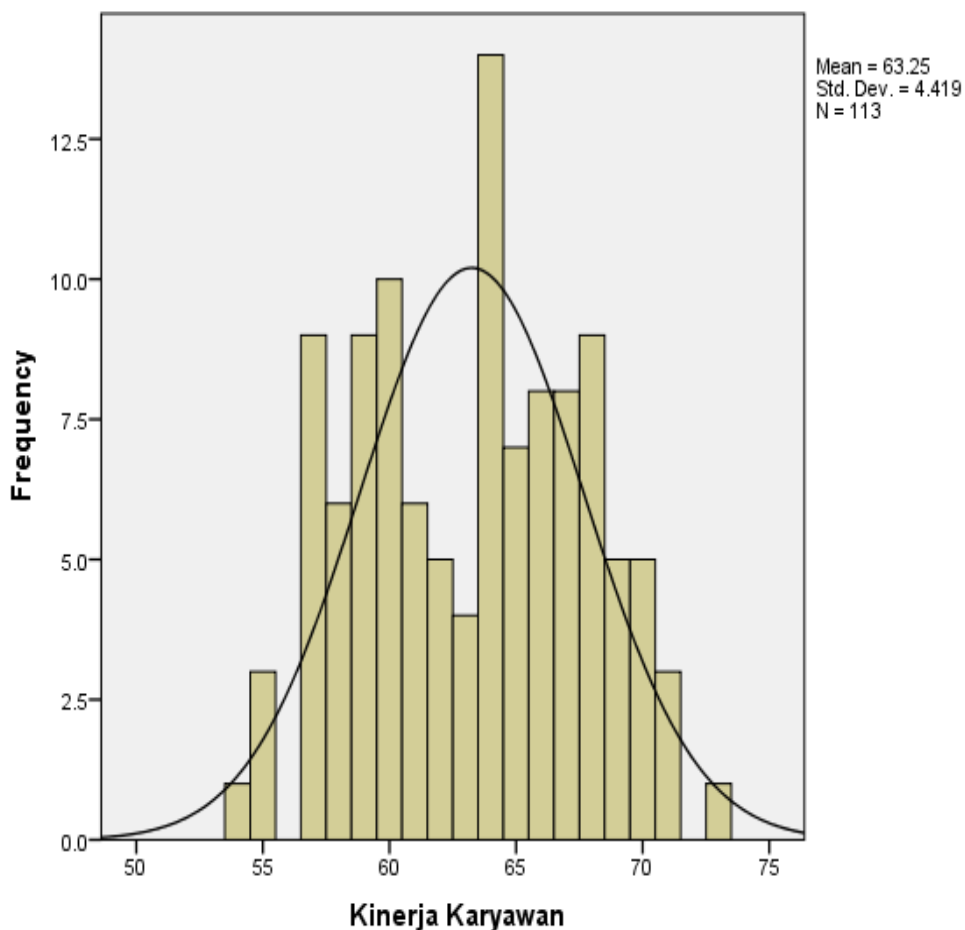
Tabel 53
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	113
	Missing	0
Mean		63.25
Std. Error of Mean		.416
Median		64.00
Mode		64
Std. Deviation		4.419
Variance		19.527
Skewness		-.024
Std. Error of Skewness		.227
Kurtosis		-.955
Std. Error of Kurtosis		.451
Range		19
Minimum		54
Maximum		73
Sum		7147

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel diatas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 63.25 dengan range 19 dan total skor sebesar 7147.

Gambar 17
Histogram Kinerja Karyawan



Sumber : *Output SPSS 23*

Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Afixkogyo Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{\text{Skor Terendah } \sum \text{Item Pernyataan} + \text{Skor Tertinggi} (\sum \text{Item Pernyataan})}{2}$$

Sumber : Azwar (2013 : 110)

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

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 bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia adalah baik.

4.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia

a. Analisis Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan uji koefisien korelasi dengan responden sebanyak 113 orang. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 54

Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan *Product Moment* (SPSS 23)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.653**
	Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	113	113
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.653**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	113	113

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

Sumber : *Output* SPSS 23

Interpretasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diatas dapat diketahui besarnya korelasi *product moment* adalah $r = 0.653$. artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 55

Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799	0.653	Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016 ;214)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0.653$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.653^2 \times 100\% \\
 &= 42.6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah R sebesar 42.6%. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 42.6% sedangkan 57.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

c. Hipotesis statistik

$H_0 : r < 0$, artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : r > 0$, artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

d. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0.653 \sqrt{(113-2)}}{\sqrt{(1-0.653^2)}}$$

$$= \frac{6.879}{0.757}$$

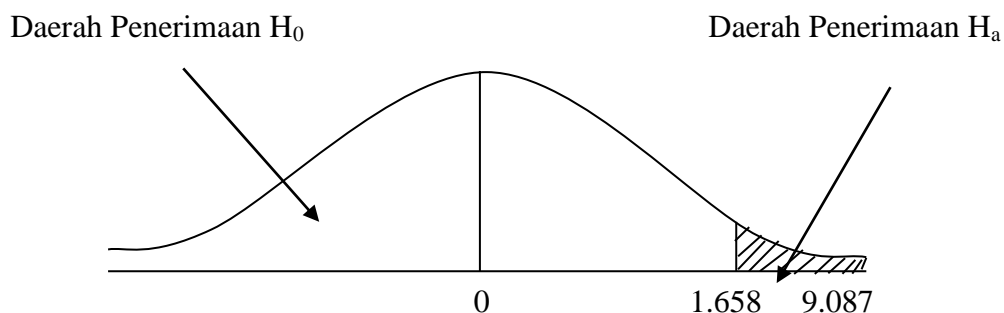
$$t \text{ hitung} = 9.087$$

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0.05$ dan $df = n-2$ atau $113-2 = 111$, maka diperoleh t tabel 1.658.

d. Kurva

Gambar 18
Kurva Uji Hipotesis



Sumber : Data diolah, 2018

e. Hasil uji kurva

Nilai t hitung $>$ t tabel ($9.087 > 1.658$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Afixkogyo Indonesia.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja (X) yaitu ($52.73 > 36$), maka dapat disimpulkan disiplin kerja pada PT. Afixkogyo Indonesia jika secara teori hasilnya adalah baik.
2. Berdasarkan hasil akhir rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu ($63.25 > 45$), maka dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia jika secara teori hasilnya adalah baik.
3. Maka dari pembahasan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0.653$ yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia, hasil koefisien determinasi R sebesar 42.6%. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 42.6% sedangkan 57.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain pada kinerja karyawan, dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($9.087 > 1.658$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan dan diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada hubungannya dengan masalah disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang dihadapi oleh perusahaan. Saran penulis dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepada PT. Afixkogyo Indonesia khususnya departemen produksi disarankan agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
2. Karyawan departemen produksi PT. Afixkogyo Indonesia sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya didalam perusahaan dan sudah seharusnya karyawan mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang berlaku diperusahaan.

3. a. Dikarenakan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan maka perusahaan sebaiknya melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin agar kinerja karyawan tersebut meningkat, sehingga hal ini akan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta, Aswaja Pressindo.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Dessler Gary, Edition Twelfth. (2011). *Human Resource Managemnt*. Pearson, New Jersey.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Jakarta, BFFE.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta, Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kuntum Vuspasari. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol.2 No.1 Oktober 2011 : 81-93.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Medina G. Roberto, (2006). *Personnel and Human Resource Management* Prentice Hall, New Jersey
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya manusia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Kencana.
- Soejono. (2010). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Suci Nur Laili. (2014). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Surabaya*, Universitas Sunan Ampel Surabaya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, CV. Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Tita Rosita. (2007). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan Pada Restoran Ichi Bento Bandung*. Universitas Widyatama Bandung.
- Umar, Husein. (2009). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit Erlangga.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

LAMPIRAN



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 02/AFX-SMI/HRD/VII/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aswin Andrian,SE,MM

Jabatan : HRD-GA Manager

Perusahaan : PT. Afixkogyo Indonesia

Alamat : Jl. Tenjoayu No 47,Cicurug-Sukabumi

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rifan Syaripudin

NPM : 021114029

Fak. / Jur. : Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Universitas : Universitas Pakuan Bogor

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul:

“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Afixkogyo Indonesia” sejak 21 Agustus 2017 sampai dengan tanggal 05 Juni 2018, dan telah pula membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Sukabumi,05 Juli 2018

PT. Afixkogyo Indonesia

(Aswin Andrian,SE,MM)

HRD-GA Manager

PT. AFIXKOGYO INDONESIA

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT.
AFIXKOGYO INDONESIA

Bapak/Ibu karyawan PT. Afixkogyo Indonesia yang saya hormati,

Saya Rifan Syaripudin Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, akan melakukan penelitian tentang “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Afixkogyo Indonesia”.

Saya memohon bantuan Bapak/Ibu selaku karyawan PT. Afixkogyo Indonesia untuk mengisi kuesioner dan menjadi responden dalam riset penelitian ini, hasil kuesioner ini tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan penelitian semata.

Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian kuesioner

Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda checklist (\checkmark) dari pernyataan-pernyataan berikut menurut pendapat Bapak/Ibu yang paling tepat. Alternatif jawaban atas pernyataan tersebut adalah :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama Responden : _____

Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan

Usia : _____ Tahun

Lama Bekerja : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : _____

1. Variabel Disiplin Kerja (X)

Pernyataan Untuk Menguji Variabel Disiplin Kerja Dalam Penelitian Di PT. Afixkogyo Indonesia						
No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
I.	Ketepatan waktu (kehadiran)					
1.	Saya berusaha datang dan pulang pada waktu yang ditentukan					
2.	Saya berusaha memberikan keterangan tidak masuk kerja					
3.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal					
II.	Menggunakan peralatan kantor dengan baik					
1.	Saya memahami penggunaan alat-alat yang digunakan					
2.	Saya menjaga dan memelihara alat kerja					
3.	Saya menggunakan alat kantor sesuai prosedur					
III.	Tanggung jawab yang tinggi					
1.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2.	Saya mematuhi perintah atasan					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur					
IV.	Ketaatan terhadap aturan kantor					
1.	Saya berusaha mematuhi segala peraturan perusahaan					
2.	Saya memakai seragam kerja dan alat pelindung diri					
3.	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan.					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan Untuk Menguji Variabel Kinerja Karyawan Dalam Penelitian Di PT. Afixkogyo Indonesia						
No.	Daftar Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
I.	Kualitas					
1.	Saya berusaha meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja					
2.	Saya mengutamakan kualitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya bekerja sesuai SOP perusahaan					
II.	Kuantitas					
1.	Saya mampu mencapai target yang diberikan					
2.	Saya berusaha memberikan pemasukan /kontribusi yang baik					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan					
III.	Ketepatan waktu (pelaksanaan tugas)					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2.	Saya melaksanakan tugas hingga selesai					
3.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
IV.	Efektivitas					
1.	Saya memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, mesin, bahan baku)					
2.	Saya berusaha meningkatkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya					
3.	Saya memiliki kemampuan diri sesuai dengan pekerjaan					
V.	Kemandirian					
1.	Saya mampu melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain					
2.	Saya bertanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan					
3.	Saya percaya diri dalam menjalankan tugas yang diberikan					

HASIL KUESIONER

Disiplin Kerja (X)

Responden	Pernyataan Nomor												SumX
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	52
2	5	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	54
3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	46
5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	47
6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	55
7	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	50
8	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	54
9	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	47
10	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	46
12	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	51
13	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	53
14	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	48
15	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	54
16	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	50
17	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	52
19	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	51
20	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
21	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52
22	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	4	46
23	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	52
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	50
25	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	54
26	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	50
27	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	52
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	52
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	46
30	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	54
31	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	49
32	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	48
33	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	50
34	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	53
36	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	51
37	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	53

38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	48
39	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	53
40	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	50
41	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	57
42	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
43	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	56
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	46
45	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57
46	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53
47	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56
48	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	54
49	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	50
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
51	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	52
52	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	55
53	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	54
54	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	52
55	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
56	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	49
57	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	51
58	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	54
59	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	52
60	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	54
61	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	3	5	49
62	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
63	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
64	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54
65	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	56
66	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	5	49
67	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	4	53
68	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	52
69	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
70	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	50
71	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
72	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	57
74	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	52
75	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	57
76	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	55
77	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	54
78	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	52
79	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	50
80	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	55

81	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	55
82	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	49
83	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	54
84	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	52
85	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	55
86	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	54
87	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	56
88	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
89	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	51
90	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58
91	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	53
92	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
93	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	55
94	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	50
95	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	57
96	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	53
97	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	56
98	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	53
99	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	54
100	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
101	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	53
102	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
103	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	58
104	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	54
105	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	57
106	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	56
107	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
108	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
109	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	46
110	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	57
111	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	48
112	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	53
113	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58

Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Pernyataan Nomor															SumY
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	65
2	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	64
3	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	60
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	58
5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	65
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	62
7	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	64
8	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	66
9	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	58
10	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	65
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
12	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
13	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	5	4	59
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	61
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	66
16	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	67
17	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	64
18	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	64
19	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	63
20	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	58
21	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	64
22	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	57
23	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	67
24	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	66
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	65
26	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	67
27	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	66
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
29	5	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	57
30	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	67
31	5	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	55
32	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	54
33	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	61
34	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	57
35	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	63
36	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	68
37	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	59
38	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67

40	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	60
41	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	68
42	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	68
43	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	65
44	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	55
45	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	69
46	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	68
47	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	71
48	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	67
49	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
50	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	68
51	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	60
52	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	64
53	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
54	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	65
55	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	66
56	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	59
57	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	62
58	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
59	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	60
60	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	66
61	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	57
62	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	64
63	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	4	70
64	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	59
65	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	59
66	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	5	4	63
67	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	70
68	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	61
69	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
70	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	62
71	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	67
72	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	69
73	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	68
74	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	66
75	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	64
76	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	68
77	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	64
78	4	4	5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	59
79	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	61
80	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	60
81	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
82	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57

83	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	70
84	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	60
85	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	64
86	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	58
88	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	68
89	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	57
90	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	69
91	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
92	4	4	5	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	57
93	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
94	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
95	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62
96	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	68
97	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	60
98	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	58
99	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	69
100	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	64
101	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	62
102	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	70
103	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70
104	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	67
105	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	65
106	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	69
107	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	66
108	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	71
109	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	55
110	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	64
111	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	57
112	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	59
113	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	71