



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANDALAN FLUID SISTEM**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Siti Alviany
021115342

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANDALAN FLUID SISTEM**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT ANDALAN FLUID SISTEM**

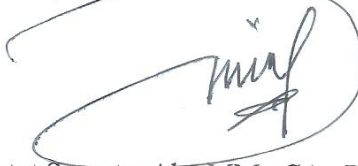
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus Pada Hari: Selasa, 23 Maret 2021

Siti Alviany
021115342

Menyetujui,

Ketua Sidang Penguji

A handwritten signature in black ink, enclosed in a large, hand-drawn oval. The signature appears to be 'Ketut Sunarta'.

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

Ketua Komisi Pembimbing

A handwritten signature in gold ink, appearing to be 'Nina Sri Indrawati'.

(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Dewi Atika'.

(Dewi Atika, SE., M.Si)

NOMOR : 73/KEP/REK/IX/2020

**TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN.**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Alviany

NPM : 021115342

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT
Andalan Fluid Sistem

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk Skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari Komisi Pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
Tahun 2021
Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulisan dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

Siti Alviany, NPM 021115342, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem Pembimbing : Nina Sri Indrawati dan Dewi Atika 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, bagaimana kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, dan menggunakan data primer dan sekunder dengan jumlah responden 57 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini diketahui bagaimana hasil dari analisis Deskriptif nilai rata rata disiplin yaitu 84,52% dengan kategori sangat baik. Sedangkan hasil rata-rata indikator kinerja karyawan yaitu 85,59 dengan kategori sangat baik. Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dimana hasil koefisien *rank spearman* adalah sebesar 0,766 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (5,650 > 1.6733) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem

Kata Kunci : *Disiplin kerja dan Kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah, dan karunia-Nya. Tak lupa shalawat serta salam peneliti curahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Adapun judul Skripsi ini adalah **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Fluid Sistem”**. Banyak hambatan yang menimbulkan kesulitan dalam menyelesaikan Skripsi ini, namun berkat bantuan arahan dan bimbingan dari berbagai pihak akhirnya kesulitan ini dapat teratasi. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa terimakasih kepada :

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada orang-orang yang berjasa dalam kaitannya dengan penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor
2. Bapak Dr. Chaidir, SE., MM selaku Wakil dekan Bidang Akademik & Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor
3. Ibu Retno Martanti Endah L, SE.,M.Si.,CMA.,CAPM selaku Wakil Dekan Bidang Keuangan & SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono Ak., MM., CA selaku Kaprodi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Ibu Nina Sri Indrawati, SE.,MM. selaku ketua Komisi Pembimbing yang sabar membimbing penulis
7. Ibu Dewi Atika, SE., Msi. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah sabar membimbing penulis
8. Bapak Asep Mawat Darajat Selaku HRD PT. Andalan Fluid Sitem yang telah memberikan bantuan dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan oleh penulis
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang dapat berguna bagi penulis
10. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha dan Staf Perpustakaan Fakultas Universitas Pakuan Bogor
11. Kepada kedua orang tua yang telah memberilakan doa serta dukungannya kepada saya sehingga dapat menyusun skripsi ini
12. Kepada kakak saya Evi Yustiawati dan Muhamad Maulana yang telah mendoakan penulis sehingga dapat menyusun skripsi ini
13. Kepada adik saya Siti Alia Saputri yang telah mendoakan penulis sehingga dapat menyusun skripsi ini
14. Kepada teman saya Uri Samsuri yang selalu mendoakan penulis, memberikan semangat, dan bantuan agar cepat menyelesaikan skripsi ini

15. Kepada Sahabat Windi Ratri ika utami, Disty Agil Larasati, Lita Yuni Asih, Frenika Oktaviani, dan Mohamad Irkav yang selalu memberikan semangat dan mendoa'kan penulis agar cepat menyelesaikan skripsi ini
16. Kepada anggota kelas I Manajemen angkatan 2015 yang selalu memberikan semangat dan mendo'akan penulis agar cepet menyelesaikan skripsi ini.

Bogor, Maret 2021

Siti Alviany

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HAK CIPTA	ii
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1. Identifikasi Masalah	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1. Maksud Penelitian	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
1.4.1. Kegunaan Praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Disiplin Kerja	12
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	12
2.2.2. Jenis-jenis Disiplin	13
2.2.3. Indikator Disiplin Kerja	15
2.2.4. Sanksi-sanksi Disiplin Kerja	17
2.3. Kinerja	18
2.3.1. Pengertian Kinerja	18
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3. Penilaian Kinerja	21
2.3.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	21
2.3.5. Indikator Kinerja	22
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1. Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2. Kerangka Pemikiran	28

2.5.	Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1.	Objek Penelitian	30
3.2.2.	Unit Analisis	30
3.2.3.	Lokasi Penelitian	30
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	30
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	30
3.4.	Operasionalisasi Variabel	31
3.5.	Metode Penarikan Sampel	32
3.6.	Metode Pengumpulan Data	32
3.7.	Uji Kualitas Data	33
3.7.1.	Uji Validitas	33
3.7.2.	Uji Reliabilitas	36
3.8.	Metode Pengolahan atau Analisis Data	38
3.8.1.	Analisis Deskriptif	38
3.8.2.	Analisis Kuantitatif	38
3.8.3.	Analisis Koefisien Korelasi	38
3.8.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	39
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT Andalan Fluid Sistem.	41
4.1.2.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	41
4.1.3.	Profil Responden Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem	44
4.2.	Analisis Data	47
4.2.1.	Disiplin Kerja Karyawan PT Andalan Fluid Sistem	47
4.2.2.	Kinerja Karyawan PT Andalan Fluid Sistem	57
4.2.3.	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem	67
4.2.3.1.	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearmen</i> ..	67
4.2.3.2.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	68
4.3.	Pembahasan	68
4.3.1.	Disiplin Kerja	68
4.3.2.	Kinerja Karyawan	69
4.3.3.	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem	69

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Simpulan	70
5.2	Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Laporan Pemberian SP (Surat Peringatan) Karyawan Departemen Produksi PT Andalan Fluid Sistem 2016-2018	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT. Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018	3
Tabel 1.3	Produksi Silinder PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018	4
Tabel 1.4	Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018	5
Tabel 1.5	Standar Penilaian Kinerja PT Andalan Fluid Sistem	7
Tabel 2.1.	Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1.	Operasionalisasi Variabel	31
Tabel 3.2.	Skala Likert	33
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel (X) Disiplin Kerja	34
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja	35
Tabel 3.5.	Kriteria Uji Reliabilitas	36
Tabel 3.6	<i>Case Processing Summary</i>	37
Tabel 3.7	<i>Reliability Statistic</i>	37
Tabel 3.8	<i>Case Processing Summary</i>	37
Tabel 3.9	<i>Reliability Statistic</i>	37
Tabel 3.10.	Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	39
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	44
Tabel 4.2	Usia Responden	45
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	46
Tabel 4.5	Jawaban mengenai “tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai”	47
Tabel 4.6	Jawaban mengenai “Memanfaatkan waktu dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan”	48
Tabel 4.7	Jawaban mengenai “Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan”	48
Tabel 4.8	Jawaban mengenai “Menggunakan waktu istirahat dengan tepat”	49
Tabel 4.9	Jawaban mengenai “Memahami peralatan kantor yang digunakan”	49
Tabel 4.10	Jawaban mengenai “Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP”	50
Tabel 4.11	Jawaban mengenai “Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin”	50
Tabel 4.12	Jawaban mengenai “Merapikan dan memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan”	51
Tabel 4.13	Jawaban mengenai “Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan”	51

Tabel 4.14 Jawaban mengenai “Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”	52
Tabel 4.15 Jawaban mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti”	52
Tabel 4.16 Jawaban mengenai “Memahami semua peraturan yang ada diperusahaan”	53
Tabel 4.17 Jawaban mengenai “menaati semua peraturan yang ada diperusahaan”	53
Tabel 4.18 Jawaban mengenai “memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja”	54
Tabel 4.19 Jawaban mengenai “Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan”	55
Tabel 4.20 Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja	55
Tabel 4.21 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	56
Tabel 4.22 Jawaban mengenai “Hasil kerja selalu memenuhi standar”	57
Tabel 4.23 Jawaban mengenai “Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan”	58
Tabel 4.24 Jawaban mengenai “melakukan pekerjaan dengan teliti”	58
Tabel 4.25 Jawaban mengenai “Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja”	59
Tabel 4.26 Jawaban mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan”	59
Tabel 4.27 Jawaban mengenai “Jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target”	60
Tabel 4.28 Jawaban mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat”	60
Tabel 4.29 Jawaban mengenai pernyataan “Mampu melampaui target produksi”	61
Tabel 4.30 Jawaban mengenai pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”	61
Tabel 4.31 Jawaban mengenai pernyataan “Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan”	62
Tabel 4.32 Jawaban mengenai pernyataan “Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja”	62
Tabel 4.33 Jawaban mengenai pernyataan “Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai”	63
Tabel 4.34 Jawaban mengenai pernyataan “Memelihara hubungan kerja dengan baik”	63
Tabel 4.35 Jawaban mengenai pernyataan Mengatur prioritas kerja secara efektif”	64
Tabel 4.36 Jawaban mengenai pernyataan “Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok”	64

Tabel 4.37 Rekapitulasi Nilai Kinerja	65
Tabel 4.38 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Grafik tingkat absensi tahun 2016-2018 pada PT Andalan Fluid Sistem	4
Gambar 1.2.	Grafik Produksi Silinder PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018	5
Gambar 1.3.	Grafik penilaian kinerja karyawan tahun 2016-2018 pada PT Andalan Fluid Sistem	6
Gambar 2.1.	Konstelasi Penelitian	29
Gambar 3.1	Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Andalan Fluid Sistem	42
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	45
Gambar 4.3	Usia Responden	45
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir Responden	46
Gambar 4.5	Masa Kerja Responden	46
Gambar 4.6	Histogram Disiplin Kerja Karyawan	56
Gambar 4.7	Histogram Kinerja Karyawan	66
Gambar 4.8	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Kodingan Disiplin Kerja (X)
- Lampiran 3. Kodingan Kinerja (Y)
- Lampiran 4. Surat Riset

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri dari waktu ke waktu mengakibatkan persaingan yang semakin ketat diantara perusahaan-perusahaan yang ada di dunia pasar maupun industri. Dengan adanya perkembangan ini mengakibatkan peningkatan persaingan dalam bidang ekonomi baik di dalam negeri maupun global. Perkembangan yang terjadi dalam dunia usaha menuntut perusahaan harus memiliki dan menghasilkan produk yang berkualitas.

Dalam menghasilkan produk yang berkualitas suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan utama di dalam membangun sebuah perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Maka dari itu manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena ditangan manusia semua tujuan perusahaan dapat diwujudkan. Menggerakkan dan mengendalikan sumber daya manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat yang mempunyai keinginan dan kebutuhan, dalam upaya mewujudkan kualitas karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Abdullah, 2014). Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dengan kinerja yang tinggi tersebut dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Hasibuan, 2012). Disiplin pada dasarnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan disiplin jika karyawan tersebut selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja dapat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada. Apabila karyawan kurang mengetahui tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada bukan tidak mungkin hal tersebut menjadi penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Dengan demikian bila peraturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering

dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik. Apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik pula.

PT Andalan fluid Sistem merupakan perusahaan yang khusus dalam bidang hydraulic dan pneumatic. Yang beralamat di Jl. Kedung Halang No. 36 Bogor. Setiap perusahaan tentu mempunyai tata tertib, aturan serta norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Kedisiplinan menjadi salah satu dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat salah satunya dari tingkat kehadiran karyawan selama bekerja. Berikut adalah kesepakatan kerja bersama yang berisi tentang aturan-aturan yang harus ditaati oleh setiap karyawan yang dibuat oleh PT Andalan Fluid Sistem.

1. Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh PT Andalan Fluid Sistem yaitu :
 - a. Jam kerja senin s/d jumat pkl.07.40-17.00
 - b. Waktu istirahat makan siang pkl.12.00-13.00 (disesuaikan dengan waktu shalat Dzuhur), Jumat pkl.11.30-13.00
 - c. Istirahat sejenak (break time) 10 menit
Pagi pkl.10.00-10.10
Sore pkl.15.00-15.10 (disesuaikan dengan waktu shalat Ashar)
2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pihak PT Andalan Fluid Sistem.
3. Karyawan menggunakan pakaian dan peralatan keamanan saat bekerja.
4. Karyawan turut menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan PT Andalan Fluid Sistem.
5. Karyawan turut menjaga serta memelihara fasilitas serta properti yang ada di perusahaan dengan sebaik mungkin.
6. Menggunakan peralatan dan properti perusahaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan PT Andalan Fluid Sistem.
7. Bertanggung jawab atas semua tindakan atau pekerjaan yang dilakukan termasuk menjaga nama baik PT Andalan Fluid Sistem baik didalam maupun diluar perusahaan.
8. Menaati dan mematuhi segala peraturan-peraturan di PT Andalan Fluid Sistem.

Berikut ini adalah data laporan pemberian SP (Surat Peringatan) yang diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

Tabel 1.1 Laporan Pemberian SP (Surat Peringatan) Karyawan Departemen Produksi PT Andalan Fluid Sistem 2016-2018

SP/Tahun	2016 (Orang)	2017 (Orang)	2018 (Orang)
SP1	4	5	7
SP2	2	1	1
SP3	0	0	0
Total	6	6	8

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang mendapat SP (Surat Peringatan) dari perusahaan hal ini dikarenakan karyawan melanggar peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Tahun 2016 4 orang mendapatkan SP1 dan karyawan yang mendapat SP2 yaitu 2 orang dan tidak ada karyawan yang mendapat SP3. Tahun 2017 5 orang yang mendapat SP1 dan karyawan yang mendapat SP2 yaitu 1 orang dan tidak ada karyawan yang mendapat SP3. Tahun 2018 7 orang karyawan mendapat SP1 dan karyawan yang mendapat SP2 yaitu 1 orang dan tidak ada karyawan yang mendapat SP3.

Surat peringatan 1(SP1) diberikan apabila karyawan terlambat masuk 3 kali berturut-turut, kedapatan merokok di jam kerja, beleha-leha atau tidur di jam kerja, dan tidak menggunakan peralatan keamanan serta keselamatan saat bekerja. Surat peringatan 2 (SP2) diberikan apabila karyawan tidak masuk kerja tanpa alasan 3 kali berturut-turut, sengaja melanggar aturan yang berlaku diperusahaan, serta tidak menghiraukan surat peringatan 1 (SP1) apabila telah diberi surat peringatan 1 (SP1) tetapi tidak ada perubahan yang baik dari karyawan. Surat Peringatan 3 (SP3) diberikan apabila karyawan melakukan kesalahan seperti mencemarkan atau mencoreng nama baik perusahaan serta melakukan kesalahan fatal lainnya yang dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Berikut adalah data rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 yang merupakan rekapitulasi tingkat ketidakhadiran (Absensi) karyawan pada tahun 2016-2018.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT. Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018

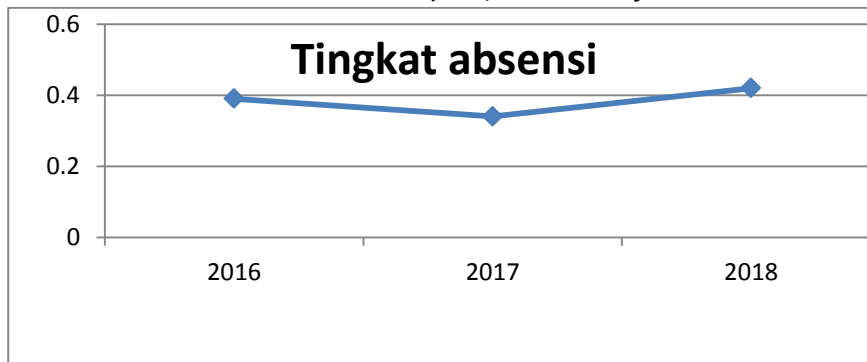
No	Tahun	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Terlambat (Orang)	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpha (Orang)	Total Absensi	Standar Absensi (%)	Tingkat Absensi (%)
1	2016	264	57	53	31	18	10	59	0,12	0,39
2	2017	264	57	61	26	14	11	51	0,12	0,34
3	2018	264	57	67	30	19	14	63	0,12	0,42
Rata-rata										0,38

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019

Pada tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa absensi dan total karyawan yang terlambat pada PT Andalan Fluid Sistem tinggi setiap tahunnya. Sedangkan perusahaan telah menetapkan peraturan jam kerja yaitu masuk jam 07.40-17.00 dan standar absensi yaitu 0,12%. Jumlah absensi karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan total absensi 63 orang dan absensi terendah terjadi pada tahun 2017 dengan total absensi 51 orang. Total pertahun 2016 dengan keterangan sakit yaitu 31 orang, izin 18 orang, dan alpha 10 orang. Total pertahun 2017 dengan keterangan sakit yaitu 26 orang, izin 14 orang, dan alpha 11 orang. Total pertahun 2018 dengan keterangan sakit yaitu 30 orang, izin 19 orang, dan alpha 14 orang.

Perhitungan tingkat absensi karyawan departemen produksi diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$



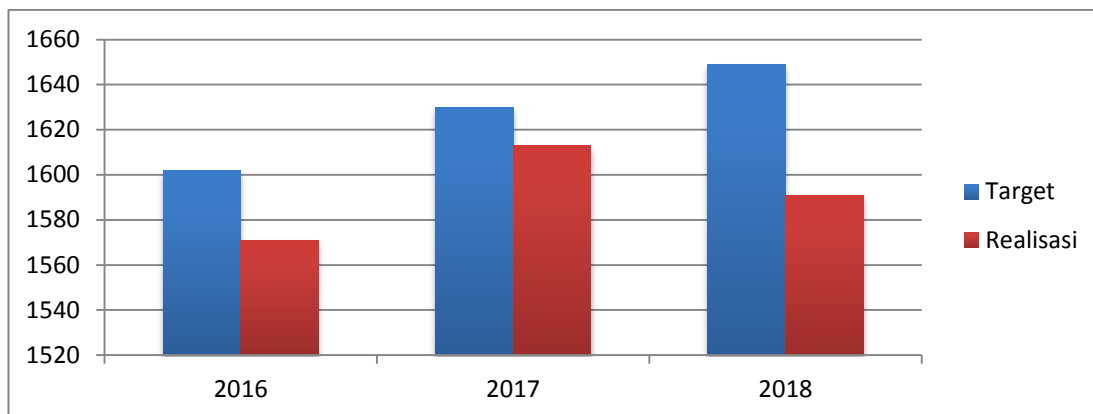
Gambar 1.1. Grafik tingkat absensi tahun 2016-2018 pada PT Andalan Fluid Sistem

Berdasarkan data diatas, diketahui tingkat absensi karyawan cukup tinggi setiap tahunnya dan menunjukkan angka yang fluktuatif. Tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama tahun 2016-2018 sebesar 0,38%. Dan rata-rata tingkat absensi PT Andalan Fluid Sistem tahun 2016-2018 absensi kerja kurang baik hal ini dapat dilihat dari standar absensi perusahaan yaitu 0,12% sedangkan tingkat absensi yang terjadi 0,38% Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik, sehingga akan berdampak terhadap target produksi perusahaan yang tidak tercapai. Kurangnya tingkat disiplin ini bisa diakibatkan dari kesadaran karyawan sendiri yang kurang akan kedisiplinan. Hasil kinerja karyawan tentu menjadi suatu hal yang sangat menentukan bagi setiap perusahaan. Hasil kinerja yang baik akan dapat menghasilkan produksi yang baik pula untuk perusahaan, dan semakin hasil dari produksi baik maka tujuan perusahaan akan semakin cepat tercapai. Berikut adalah data produksi silinder pada PT Andalan fluid Sistem pada tahun 2016-2018.

Tabel 1.3 Produksi Silinder PT Andalan Fluid Sistem
Tahun 2016-2018

Tahun	Target Produksi (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
2016	1602	1571	98
2017	1630	1613	99
2018	1649	1591	96

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019



Gambar 1.2. Grafik Produksi Silinder PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018

Dilihat dari tabel dan gambar di atas, diketahui bagaimana hasil produksi silinder pada PT Andalan Fluid Sistem yang berfluktuatif dan juga target produksi selalu tidak mencapai target yang ditentukan. Dan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD PT Andalan Fluid Sistem bahwa hasil produksi yang mengalami fluktuasi disetiap bulannya, salah satunya disebabkan karena absensi karyawan yang tinggi. Hal ini tentu dapat menimbulkan masalah yang cukup berarti bagi perusahaan.

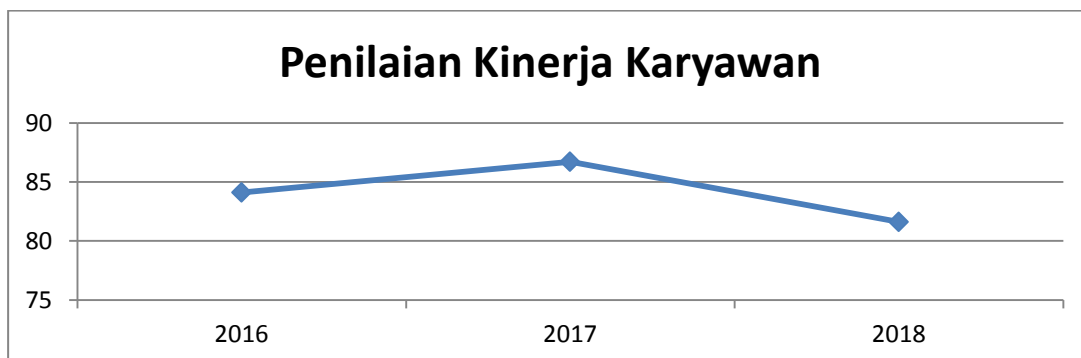
Adapun data penilaian kinerja karyawan departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem pada tahun 2016-2018 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018

Karyawan	2016		2017		2018	
	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	83	Baik	86	Baik	78	Baik
2	88	Baik	88	Baik	82	Baik
3	75	Baik	87	Baik	74	Cukup
4	88	Baik	74	Cukup	73	Cukup
5	87	Baik	85	Baik	90	Sangat Baik
6	74	Cukup	75	Baik	83	Baik
7	88	Baik	89	Baik	88	Baik
8	90	Baik	90	Sangat Baik	75	Baik
9	87	Baik	89	Baik	80	Baik
10	73	Cukup	85	Baik	89	Baik
11	91	Sangat Baik	91	Sangat Baik	88	Baik
12	87	Baik	88	Baik	88	Baik
13	88	Baik	89	Baik	74	Cukup
14	90	Sangat Baik	89	Baik	85	Baik
15	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	90	Sangat Baik
16	72	Cukup	87	Baik	73	Cukup
17	89	Baik	94	Sangat Baik	87	Baik
18	89	Baik	74	Cukup	89	Baik
19	88	Baik	88	Baik	90	Sangat Baik
20	87	Baik	72	Cukup	74	Baik
21	90	Sangat Baik	93	Sangat Baik	90	Sangat Baik

2016			2017		2018	
Karyawan	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
22	87	Baik	91	Sangat Baik	88	Baik
23	88	Baik	74	Cukup	87	Baik
24	88	Baik	89	Baik	73	Cukup
25	83	Baik	89	Baik	74	Cukup
26	88	Baik	87	Baik	81	Baik
27	77	Baik	89	Baik	85	Baik
28	73	Cukup	77	Baik	73	Cukup
29	81	Baik	88	Baik	88	Baik
30	86	Baik	73	Cukup	89	Baik
31	74	Cukup	92	Sangat Baik	84	Baik
32	86	Baik	88	Baik	88	Baik
33	88	Baik	74	Cukup	74	Cukup
34	74	Cukup	88	Baik	83	Baik
35	93	Sangat Baik	89	Baik	73	Cukup
36	79	Baik	95	Sangat Baik	88	Baik
37	82	Baik	89	Baik	72	Cukup
38	85	Baik	90	Sangat Baik	90	Sangat Baik
39	91	Sangat Baik	89	Baik	86	Baik
40	77	Baik	90	Sangat Baik	87	Baik
41	87	Baik	92	Sangat Baik	83	Baik
42	78	Baik	87	Baik	71	Cukup
43	83	Baik	96	Sangat Baik	85	Baik
44	86	Baik	74	Cukup	80	Baik
45	88	Baik	88	Baik	83	Baik
46	79	Baik	88	Baik	74	Cukup
47	87	Baik	94	Sangat Baik	85	Baik
48	81	Baik	89	Baik	78	Baik
49	81	Baik	74	Cukup	71	Cukup
50	91	Sangat Baik	92	Sangat Baik	84	Baik
51	79	Baik	89	Baik	74	Cukup
52	91	Sangat Baik	74	Cukup	82	Baik
53	74	Cukup	89	Baik	74	Cukup
54	86	Baik	96	Sangat Baik	87	Baik
55	72	Cukup	89	Baik	79	Baik
56	88	Baik	88	Baik	80	Baik
57	83	Baik	93	Sangat Baik	78	Baik
Rata-Rata	84,1	Baik	86,7	Baik	81,6	Baik

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019



Gambar 1.3. Grafik penilaian kinerja karyawan tahun 2016-2018 pada PT Andalan Fluid Sistem

Tabel 1.5 Standar Penilaian Kinerja PT Andalan Fluid Sistem

No	Nilai (%)	Kategori
1	>90	Sangat baik
2	75-89	Baik
3	70-74	Cukup
4	51-69	Kurang (Perlu Peningkatan)
5	<50	Sangat Tidak Baik (Kemungkinan PHK Tinggi)

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019

Dari data diatas menunjukkan penilaian kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem yang berjumlah 57 orang karyawan, dari 57 orang tersebut masih banyak karyawan yang mendapat penilaian dengan kategori cukup , sedangkan perusahaan telah menentukan bahwa standar kategori penilaian kinerja adalah baik, serta rata-rata penilaian kinerja mengalami fluktuasi dari tahun 2016-2018.

Berdasarkan ulasan mengenai disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan guna meningkatkan hasil produksi perusahaan dalam proses mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN FLUID SISTEM”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas perusahaan telah membuat peraturan yang harus ditaati oleh karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. Apabila peraturan itu dilanggar berarti karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik dan akan berdampak pada kinerja yang kurang baik pula. Dapat dilihat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat Ketidakhadiran (Absensi) karyawan departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem tinggi setiap tahunnya dan jumlah karyawan terlambat tinggi setiap tahunnya.
2. Masih ada karyawan yang mendapat surat peringatan di setiap tahunnya
3. Penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dari tahun 2016-2018 dan bila dilihat perindividu dari 57 orang karyawan masih banyak yang mendapat penilaian dengan kategori cukup.
4. Realisasi produksi silinder mengalami fluktuasi dan target selalu tidak tercapai dari tahun 2016-2018.

1.2.2. Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT Andalan Fluid Sistem?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem?

3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan di antara variabel-variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di PT Andalan Fluid Sistem.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Andalan Fluid Sistem.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki kegunaan praktis dan maupun kegunaan akademis kegunaan tersebut antara lain:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi PT Andalan Fluid Sistem mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dalam penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sangat berperan penting di dalam sebuah perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, dan pemberian balas jasa kepada setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya dan pencapaian yang didapatkannya.

Berikut beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia menurut pandangan para ahli sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi-organisasi dan pengembangan individu pegawai. (Mangkunegara, 2013)

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

"Human resource (HR) management is the design of formal system in organization to ensure effective and efficient use of human talent to accomplish organizational goals". (Mathis and Jackson, 2012)

"Human resource management is a process of acquiring and compensating employess, and of attending to their laor relationship, health and safety, and fairness concerns". (Dessler, 2011)

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. (Sutrisno, 2014)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif

dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat. (Handoko, 2014)

“Human Resource management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organization”.(Armstrong , 2015)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efesien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tewujudnya tujuan;
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetpkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi;
3. Pengarahan
Pengarahan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam mebantu tercapainya tujuan perusahaan;
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;
5. Pengadaan
Pengadaan (*procurement/recruitment*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induk untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*directe*) dan tidak langsung (*indirecte*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan mayorotas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab - sebab lainnya.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Zainal (2015) yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
- b. Pengembangan
- c. Kompensasi
- d. Pengintegrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

Menurut Sutrisno (2014) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2014) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu “Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanageri setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia”.

Menurut Zainal (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Peningkatan Efisiensi
2. Peningkatan Efektivitas
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
4. Rendahnya tingkat absensi
5. Tingginya kepuasan kerja karyawan
6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pelanggan
8. Meningkatnya bisnis perusahaan

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan efisiensi, meningkatkan efektivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya komplain dari pelanggan dan meningkatnya bisnis perusahaan.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno, (2014). "Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan".

Discipline in one of the most challenging areas in the HRM function. In dealing with difficult employees, HR manager must diagnose both internal and external environmental factor in discipline situations, presible and implement appropriate remedial, and evaluate the effectiveness of their decisions. (Ivancevich, 2014)

“Discipline is the state of employee self-control and orderly conduct and extent of genuine teamwork within an organization”. (Mondy, 2014)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Hasibuan, 2012)

“Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. (Handoko, 2012)

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dan kedisiplinan harus di tegakan dalam suatu organisasi tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya dan menjalankan standar-standar organisasional.

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin

Adapun jenis-jenis disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Handoko (2012) mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu :

1. Disiplin preventif
Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.
2. Disiplin korektif
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) 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 patuh, 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
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
Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Adapun menurut Mangkunegara (2013) jenis-jenis disiplin adalah sebagai berikut :

1. Disiplin preventif
Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Disiplin korektif
Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis disiplin kerja meliputi disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono (2010) yaitu :

1. Ketepatan waktu
Para karyawan datang ke kantor 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 peraturan kantor
Karyawan menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang baik.

Menurut Sutrisno (2015) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja meliputi :

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 dikalangan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2014) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
8. **Hubungan kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Berdasarkan menurut ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap peraturan kantor, rasa kepedulian, semangat kerja, dan solidaritas, tujuan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

2.2.4. Sanksi-sanksi Disiplin Kerja

Adapun sanksi-sanksi disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013) yaitu :

1. **Pemberian peringatan**
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan, pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu pula surat pelanggaran tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite 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 di perusahaan.
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. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya 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. Tujuannya agar para pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun beberapa pengertian kinerja menurut para ahli :

(Zainal, 2015) “Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan”.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2013)

“Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pemimpin dan karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi”. (Abdullah, 2014).

"Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done". (Cardy and Brian Leonard, 2011)

“Performance appraisal is evaluating an employee’s current and or past performance relative to his or her performance standards”. (Dessler, 2008).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan yang mengenai imbalan;
2. Dorongan; kemampuan;
3. Kebutuhan dan sifat; persepsi terhadap tugas;
4. Imbalan eksternal dan internal;

5. Persepsi tentang tingkat imbalan dan
6. Kepuasan kerja.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016) :

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula dengan sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang;
2. Pengetahuan
Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja;
3. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang;
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik;
5. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik;
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

7. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya;
8. Budaya organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi;
9. Kepuasan kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasakan senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula;
10. Lingkungan kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja;
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik;
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat;
13. Disiplin kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Suparno (2015), kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai;

2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja);
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi harapan yang mengenai imbalan, dorongan kemampuan, kebutuhan dan sifat persepsi terhadap tugas, imbalan eksternal dan internal, persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Adapun pengertian penilaian kinerja menurut para ahli sebagai berikut :

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar kerja. (Bangun, 2012)

Salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas sederhana. Kegiatan penilaian kinerja itu dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. (Suparno, 2015)

“Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan”. (Simamora, 2014).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penilaian kinerja yaitu Salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin mengevaluasi kinerja karyawan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

2.3.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2013) yaitu :

1. Mengetahui kemampuan dan keterampilan karyawan;
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja;
3. Sebagai dasar pengembangan dan pemberdayaan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan;
4. Mendorong terciptanya timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan;

5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dibidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja;
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya sehingga dapat memotivasi karyawan.

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2013) yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki perjalanannya;
2. Memperbaiki kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuan;
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka;
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan, pemberian kompensasi, dan sebagainya;
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan karyawan;
6. Mediagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat mendiagnosis kesalahan tersebut;
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Robbins and Judge (2014), Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah 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. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang tua atau pengawas;
6. **Komitmen Kerja**
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013), yaitu :

1. **Kualitas kerja**
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. **Kuantitas kerja**
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. **Inisiatif**
Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah
4. **Kerjasama**
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

Menurut Siagian (2011) ada lima tolak ukur atau dimensi dari kinerja, yaitu :

1. **Kualitas/mutu kerja**, yaitu kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang dicapai atau ukuran seberapa baik pekerjaan yang dihasilkan atau ketelitian hasil pekerjaan.
2. **Kuantitas**, yaitu ketepatan waktu dan kesesuaian rencana kegiatan/rencana kerja dengan hasil pekerjaan.

3. Kemampuan, yaitu keterampilan secara pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
4. Inisiatif, yaitu gagasan atau tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.
5. Komunikasi, yaitu relasi atau kerjasama antar pegawai didalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab, kerjasama, kemampuan, inisiatif dan komunikasi.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Sri Rahayu	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Nafasindo Medan	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Pemahaman terhadap peraturan-peraturan dan standar organisasi 2. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi 3. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan 4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas Indikator Kinerja (Y) : 1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan interpersonal	Digunakan metode analisis dan korelasi product moment, dimana berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil-hasil sebagai berikut: 1). Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil ini dilihat dari analisis korelasi product moment $r_{xy} = 0,591$; $p = 0,000 < 0,050$. berdasarkan analisis ini maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang di ajukan dinyatakan diterima. 2). Dari analisis data diketahui mean empirik disiplin kerja adalah 121,90	Sri Rahayu 2015 Jurnal online : https://repository.uma.ac.id/Universitas Medan Area

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					dan dinyatakan tinggi. 3). Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34,0%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 65,1% yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	
2.	Desty Trissia	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Cakrawala Kota Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Indikator Disiplin : 1. <i>Preventive Dicipline</i> 2. <i>Corrective Dicipline</i> 3. <i>Progressif Dicipline</i> Indikator Kinerja : a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi <i>pearson product moment</i> , koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang dari hasil analisis korelasi <i>pearson product moment</i> diperoleh hasil $r=0,860$, artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Cakrawala memiliki hubungan yang kuat dan dari hasil analisis koefisien korelasi KD (R^2) artinya nilai variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel disiplin kerja sebesar 73,96% dan sisanya sebesar 26,04% diterangkan oleh variabel lainnya diluar disiplin kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} 84,61 > t_{tabel} 2,074$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Skripsi, 2018. Universitas Pakuan Bogor

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
3.	Nur Lisma	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Ambassador Garmino	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Indikator Disiplin Kerja (X) : 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Keteladanan pimpinan 3. Balas jasa keadilan 4. Waskat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan Indikator Kinerja (Y) : d. Kualitas kerja e. Kuantitas kerja f. Inisiatif g. Kerjasama.	Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,007 dan signifikansin (1-tailed) = 0,437 ($p > 0,05$) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja karyawan tergolong tinggi dengan renata empirik (RE) = 118,0, sedangkan kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi dengan renata empirik (RE)=4,11	Nur lisma 2015 Jurnal online : http://eprints.ums.ac.id Universitas Muhammadiyah Surakarta
4.	Kuntum Vuspasari	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Indikator Disiplin Kerja (X) : 1. Kesadaran 2. Kesiediaan 3. Sukarela 4. Tepat Waktu 5. Konsisten 6. KOnsekuen 7. Taat Azas 8. Tertib 9. Tanggung Jawab Indikator Kinerja (Y) : 1. Prestasi Kerja 2. Hasil Kerja secara Kualita dan Kuantitas 3. Kemampuan Kerja	Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan korelasi product moment diperoleh nilai $r = 0,802$, selanjutnya dikonsultasikan dengan r_{tabel} pada $n = 31$ pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil $r_{tabel} = 0,355$ berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ini berarti ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan dapat dilihat dari tabel interpretasi, $r = 0,802$ terletak antara 0,800-0,1000 yang berarti mempunyai pengaruh yang tinggi dari hasil perhitungan uji t diperoleh $t_{hitung} =$	Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 Oktober 2011 : 81-93

No	Nama	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					7,228 dan $t_{tabel} = 2,048$ pada $n=31$, $d.f=31-2=29$ dan dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha=5\%$), berarti $t_{hitung} 7,228 > t_{tabel} 2,048$, berarti H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung dapat diterima.	
5.	Rifan Syarifudin	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Afixogyo Indonesia	Disiplin Kerja (X) Kinerja (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Ketepatan Waktu (Kehadiran) 2. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik 3. Tanggung Jawab Yang Tinggi 4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment. 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.	Skripsi. 2018. Univeristas Pakuan Bogor

2.4.2. Kerangka Pemikiran

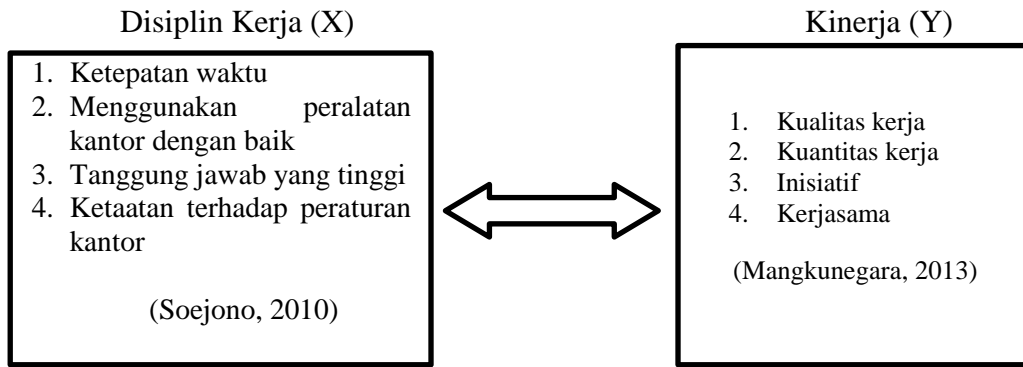
Setiap perusahaan memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik, agar perusahaan dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Dalam menghasilkan produk yang berkualitas perusahaan harus memiliki karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang baik, karena dengan kedisiplinan yang baik, diharapkan karyawan dapat memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan supaya target produksi dapat tercapai serta berbagai tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Menurut Hasibuan (2012) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Maka dari itu, disiplin harus dilaksanakan oleh setiap karyawan supaya kegiatan yang ada pada perusahaan akan berjalan dengan baik apabila semua karyawan yang ada di dalam perusahaan mempunyai jiwa kedisiplinan yang baik. Adapun menurut Soejono (2010) Indikator Disiplin Kerja Adalah Ketepatan Waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap peraturan kantor.

Dengan adanya kedisiplinan yang baik maka kinerja dapat tercapai secara optimal. Seperti pada pendapat Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. dan Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah Kualitas kerja, kuantitas kerja, Inisiatif, dan kerjasama.

Dari uraian kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifan Syarifudin (2018) pada skripsinya yang berjudul “Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Afixogyo Indonesia”, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin yang baik maka tingkat kinerja karyawan pun akan baik.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas, maka dapat dibuat konstelasi penelitian sebagai berikut



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang ada, dimana rumusan masalah adalah penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan antara variabel X yaitu Disiplin Kerja dengan variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga Terdapat Hubungan Positif Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan variabel yaitu variabel (X) Disiplin Kerja dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan pada bagian produksi PT Andalan Fluid Sistem.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dimana disiplin sebagai variabel X (Independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (Dependen).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Andalan Fluid Sistem yang berjumlah 57 responden.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Andalan Fluid Sistem yang berlokasi di Jl. Kedunghalang No. 36 Bogor Kode Pos 16158.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data :

1. Data Kuantitatif
Data kuantitatif adalah data yang berbentuk simbol, bilangan, dan angka.
2. Data Kualitatif
Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian mengenai variabel yang diteliti. Selain observasi dan wawancara dalam penelitian ini juga menggunakan kuisioner.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Data Primer
Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD dan melakukan pengamatan langsung pada PT Andalan Fluid Sistem.

Selain itu juga memberikan kuisioner berupa sejumlah pertanyaan yang menyangkut dengan variabel X dan Y kepada para karyawan bagian produksi.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, dan data-data yang tersedia pada PT Andalan Fluid Sistem.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) yaitu Disiplin kerja dan variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

1. Variabel Bebas (Independen)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya. Timbulnya variabel dependen/terikat.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Produksi pada PT Andalan Fluid Sistem

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin (Variabel X)	1. Ketepatan Waktu	1. Datang dan pulang tepat waktu 2. Bekerja tepat waktu 3. Menaati jam kerja 4. Tidak meninggalkan pekerjaan saat jam kerja	Ordinal
	2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik	1. Pemahaman menggunakan peralatan kantor 2. Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan prosedur 3. Menjaga dan memelihara peralatan kantor 4. Meraphikan peralatan yang sudah digunakan	Ordinal
	3. Tanggung Jawab yang Tinggi	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu 2. Mematuhi perintah atasan 3. Mengerjakan pekerjaan dengan baik	Ordinal
	4. Ketaatan terhadap Aturan Kantor	1. Memahami peraturan perusahaan 2. Menaati semua aturan perusahaan 3. Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja 4. Bersedia dikenakan sanksi/hukuman apabila melanggar	Ordinal
Kinerja (Variabel Y)	1. Kualitas	1. Hasil kerja selalu memenuhi standar 2. Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan 3. Ketelitian dalam bekerja makin baik	Ordinal
	2. Kuantitas	1. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		waktu kerja yang ditentukan 2. Mencapai target produksi 3. Melampaui target produksi 4. Hasil kerja sesuai dengan standar	
	3. Inisiatif	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain 2. Mampu menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan 3. Memiliki sikap cekatan dalam menemukan masalah kerja 4. Menyelesaikan tugas tanpa menunggu perintah	Ordinal
	4. Kerjasama	1. Memelihara hubungan kerja dengan baik 2. Mengatur prioritas kerja secara efektif 3. Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya berdasarkan pengertian tersebut, dalam pada PT Andalan Fluid Sistem Terdapat beberapa departemen salah satunya departemen produksi yang dipilih dalam Penelitian ini untuk diteliti. Menurut sugiyono (2016) penelitian ini disebut juga dengan study populasi atau study sensus. penelitian ini juga menggunakan sampel data karyawan dan dokumen-dokumen yang digunakan untuk menganalisis permasalahan yang diperoleh dari lokasi penelitian dengan menggunakan metode non-probability sampling. Metode non-probability sampling adalah metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi yang ada tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Peneliti dengan sengaja memilih bagian produksi pada PT Andalan Fluid Sistem yang berjumlah 57 orang karyawan yang kesemuanya diikuti sertakan dalam penelitian ini.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama yang berkaitan dengan objek penelitian dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dimana teknik yang digunakan ada dua survey yang terdiri dari wawancara, kuisisioner, dan observasi yaitu :

a. Survey

Survey adalah metode pengumpulan data-data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Teknik survey dibagi menjadi dua cara yaitu wawancara dan kuisisioner

- 1) Wawancara
Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan pihak PT Andalan Fluid Sistem untuk mencari informasi yaitu dengan HRD PT Andalan Fluid Sistem.
- 2) Kuisisioner
Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis. Dimana peneliti membagikan langsung kuisisioner kepada karyawan PT Andalan Fluid Sistem. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Tabel 3.2. Skala Likert

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (K)	3
Jarang (J)	2
Sangat Jarang (SJ)	1

(Sugiyono, 2016)

- b. Observasi
Observasi adalah kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di PT Andalan Fluid Sistem sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.
2. Data Sekunder
Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data PT Andalan Fluid Sistem.

3.7. Uji Kualitas Data

Penelitian yang menguku variabel dengan menggunakan instrumen kuisisioner yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan hasil kualitas penelitian. (Ghozali, 2011)

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. Teknik yang dipakai untuk menguji kuisisioner. Dengan menggunakan rumus *pearson product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antar variabel

X = Skor butir pertanyaan

Y = Total skor

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah sampel yang akan diuji

Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan ($dk=n-2$)

Kaidah keputusan : jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya

: jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid

(Sugiyono, 2013)

Penulis menggunakan program SPSS 23 untuk menghitung korelasi (r). nilai r tabel didapatkan dari tabel r dengan rumus $df = n-2$. untuk mencari nilai r tabel dengan $n=30$ dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Corellated item-total correlated* dengan r tabel.

1. Uji validitas variabel (X) Disiplin Kerja dilakukan terhadap 4 sub indikator yang dijabarkan 15 pernyataan Disiplin Kerja dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel (X) Disiplin Kerja

No	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Ketepatan Waktu	Tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai	0,574	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	0,445	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan	0,596	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Menggunakan waktu istirahat dengan tepat	0,701	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Menggunakan Peralatan Kantor dengan baik	Memahami peralatan kantor yang digunakan	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan	0,625	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Tanggung Jawab Yang	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan ole atasan	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

No	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	Tinggi	Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor	Memahami semua peraturan yang ada diperusahaan	0,616	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Menaati Semua peraturan yang ada di perusahaan	0,687	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan	0,728	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 23, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel (X) Disiplin kerja menggunakan SPSS versi 23 dengan $n = 30$ responden diatas maka hasil uji validitas menunjukan bahwa 15 pernyataan diatas dinyatakan valid, karena 15 pernyataan tersebut memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bisa dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel Disiplin Kerja terhadap responden yang ada di departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem.

- Uji validitas variabel (Y) Kinerja Karyawan dilakukan terhadap sub 4 indikator yang dijabarkan menjadi 15 pernyataan kinerja karyawan dengan menggunakan hitungan SPSS versi 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

No	Indikator	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	Kualitas	Hasil kerja selalu memenuhi standar	0,751	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan	0,704	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Melakukan pekerjaan dengan teliti	0,770	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0,782	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kuantitas	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan	0,382	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target	0,554	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Mampu melampaui target produksi	0,760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Inisiatif	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja	0,642	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Kerjasama	Memelihara Hubungan kerja dengan baik	0,673	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Mengatur prioritas kerja secara efektif	0,760	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok	0,623	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS versi 23, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas variabel (Y) Kinerja menggunakan SPSS versi 23 dengan $n = 30$ dan $r_{\text{tabel}} = 0,361$ maka hasil uji validitas menunjukkan bahwa 15 pernyataan dinyatakan valid, karena 15 pernyataan yang valid tersebut memiliki hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bisa dilanjutkan untuk penelitian variabel Kinerja terhadap responden departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah alat ukur yang dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya, sehingga hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian.

Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$\alpha = \frac{R}{R - 1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right)$$

Keterangan :

- α = Cronbach Alpha
- R = Jumlah Butiran Soal
- σb^2 = Variansi Butir Soal
- $\sigma 1^2$ = Variansi Skor Total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach*. Sebagai berikut :

Tabel 3.5. Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliable
2	$0,6 \leq \alpha < 0,8$	Cukup Reliable
3	$\alpha \geq 0,8$	Sangat Reliable

(Sugiyono, 2013)

Pengujian terhadap reliabilitas atau kehandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan SPSS versi 23 :

1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*. , item yang akan diajukan adalah sebanyak 30 yaitu 15 pernyataan untuk variabel (X) dan 15 pernyataan untuk variabel (Y). Berikut tabel data *cronbach's alpha* :

Tabel 3.6 *Case Processing Summary*

Case processing summary		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

Sumber: Output SPSS versi 23, 2020

Tabel 3.7 Reliability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,887	15

Sumber: Output SPSS versi 23,2020

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 presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Disiplin Kerja karyawan sebesar 0,887 yang berarti diterima maka disimpulkan penelitian telah reliabel.

2. Uji reliabilitas Kinerja

Uji reliabilitas Kinerja dapat dilihat pada kolom *cronbach's alpha*, item yang akan diajukan adalah sebanyak 15 Berikut tabel data *cronbach's alpha* :

Tabel 3.8 *Case Processing Summary*

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

Sumber: Output SPSS versi 23, 2020

Tabel 3.9 Reliability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	15

Sumber: Output SPSS versi 23, 2020

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 presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan dan *reliability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel Kinerja karyawan sebesar 0,904 yang berarti diterima maka disimpulkan penelitian telah reliabel.

3.8. Metode Pengolahan atau Analisis Data

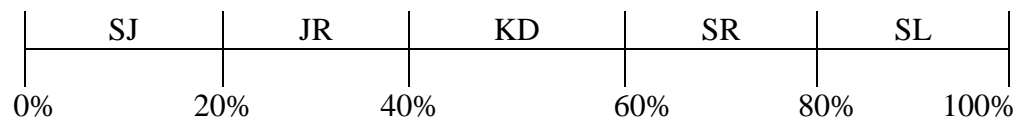
3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode ini bertujuan untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebar kuisioner kepada 57 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut.

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

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indikes variabel X dan variabel Y untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



3.8.2. Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama. Rumus korelasi *rank spearman* sebagai berikut

(Sugiyono, 2016)

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n^2 - 1}$$

Dimana $\sum di^2 = \sum (R Xi - R(Yi))^2$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran Sampel

R = Ranking

d_i^2 = Selisih Peringkat Setiap Data

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10. Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00	Sangat Kuat
0,6 – 0,799	Kuat
0,4 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Lemah

(Siregar, 2013)

3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis. Adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut :

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$, berarti ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.

Untuk melakukan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan $df = n-2$ kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . t_{hitung} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

t_h : Nilai t_{hitung}

r^2 : Koefisien Determinasi

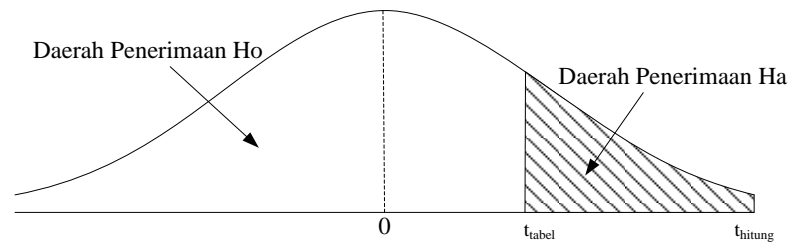
r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2016)

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

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan positif antara variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$
Artinya ada hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

(Sugiyono, 2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Andalan Fluid Sistem

PT Andalan Fluid Sistem merupakan perusahaan teknik yang mengkhususkan diri dalam silinder hidraulic dan pneumatic yang menyediakan solusi satu atap dalam meningkatkan efisiensi alat berat. PT Andalan Fluid Sistem berlokasi di jalan Kedung Halang No. 36, Kecamatan Kedung Halang, Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16158. Sejak awal berdiri sampai sekarang perusahaan ini telah memiliki banyak pelanggan baik dari dalam negeri seperti PT Goodyear Indonesia, PT Holcim, dan PT Astra Daihatsu Motor maupun pelanggan dari luar negeri seperti Proton Malaysia bridgestone Jepang dan Corepart Australia.

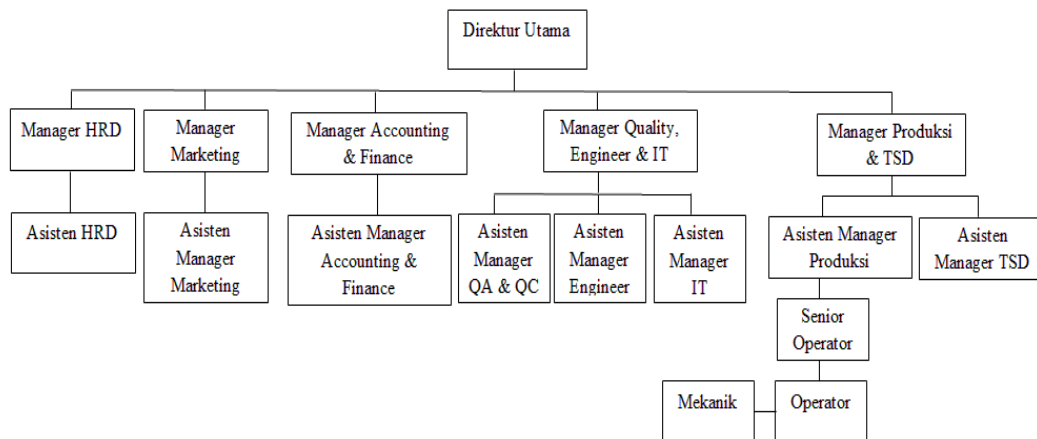
PT Andalan Fluid Sistem memiliki Visi dan Misi Visi tersebut adalah “Untuk menjadi perusahaan teknik terbaik, terbesar, dan terkemuka dibidang hidraulic dan pneumatic yang dipercaya oleh pelanggan kami di indonesia dan asia pasific”. Adapun misi tersebut adalah” untuk bekerja sama dengan pelanggan kami untuk memberikan solusi teknik berkualitas tinggi dan layanan yang membantu meningkatkan efisiensi operasi serta pengembalian investasi yang tinggi.

PT Andalan Fluid Sistem memiliki etika kerja yang meliputi keselamatan kerja, berfikir positif, pertahankan kredibilitas dan integritas, saling percaya, kooperatif, dan akurasi basis data.

4.1.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kelengkapan organisasi yang sangat penting. Dengan adanya struktur organisasi, maka setiap bagian dapat mengetahui dengan jelas pembagian tugas dan wewenang, sehingga harus mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah dilaksanakannya. Adapun struktur yang terdapat dalam PT Andalan Fluid Sistem.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Andalan Fluid Sistem

2. Uraian Tugas

a. Direktur Utama

Tugas dan tanggung jawab direktur utama meliputi :

- 1) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- 2) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- 3) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
- 4) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelajaran kekayaan perusahaan
- 5) Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- 6) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan

b. Manager HRD

Tugas dan tanggung jawab manager HRD meliputi :

- 1) Bertanggung jawab terhadap proses penilaian kinerja karyawan
- 2) Bertanggung jawab penuh terhadap absensi dan payroll
- 3) Melakukan evaluasi tingkat kepuasan karyawan
- 4) Mengelola dan mengendalikan anggaran belanja
- 5) Membentuk format terbaik proses rekrutmen dan orientasi

c. Asisten Manager HRD

Membantu tugas manager HRD.

d. Manager Marketing

Tugas dan tanggung jawab manager marketing meliputi :

- 1) Melakukan perencanaan strategi pemasaran
- 2) Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing
- 3) Melakukan perencanaan tindakan antisipatif dalam menghadapi penurunan order

- 4) Merencanakan pengembangan jaringan pemasaran
- e. Asisten Manager Marketing
Membantu tugas manager marketing.
- f. Manager Accounting dan Finance
Tugas dan tanggung jawab manager accounting dan finance meliputi :
Manager Accounting :
 - 1) Membuat laporan keuangan
 - 2) Membuat laporan pajak Pph dan Ppn
 - 3) Membuat perencanaan dan strategi perpajakan
 - 4) Memberikan analisa dan prediksi mengenai potensi pajak perusahaan
 Manajer Finance:
 - 1) Mengambil keputusan yang berkaitan tentang investasi
 - 2) Menghubungkan perusahaan dengan pasar saham
 - 3) Merencanakan dan meramalkan aspek-aspek yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan
- g. Asisten Manager Accounting dan Finance
Membantu tugas manager accounting dan finance.
- h. Manager Quality, Engineer dan IT
Tugas dan tanggung jawab quality, engineer, finance meliputi :
Manager Quality (QA dan QC):
 - 1) Memantau, menganalisis, meneliti dan menguji perkembangan seluruh produk yang di produksi
 - 2) Melakukan monitoring proses pembuatan produk
 - 3) Melakukan verifikasi kualitas produk
 - 4) Memastikan barang yang diproduksi memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan
- i. Manager Engineer:
 - 1) Membangun struktur teknik untuk skala dan tumbuh dengan strategi perusahaan
 - 2) Membuat rencana sumber daya teknis dengan teknologi
 - 3) Menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan standar produk perusahaan
- j. Manager IT :
 - 1) Memastikan semua sistem IT dapat berjalan dengan lancar
 - 2) Memonitor pelaksanaan strategi dan kebijakan agar sesuai dengan kebijakan perusahaan
- k. Asisten Manager Quality, Engineer dan IT
Membantu tugas manager Quality, Engineer dan IT.
- l. Manager Produksi dan TSD (*Technical Specification Document*)
Tugas dan tanggung jawab manager produksi dan TSD meliputi :
Manager Produksi :
 - 1) Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi

- 2) Menentukan standar kontrol perusahaan
- 3) Mengawasi proses produksi
- 4) Melakukan pemilihan pemesanan dan bahan pembelian

TSD (*Technical Specification Document*) :

- 1) Membuat dokumen atas produk yang diproduksi dalam perusahaan
 - a) Asisten Manager Produksi dan TSD
Membantu tugas manager Quality, Engineer dan IT.
 - 1) Senior Operator
 - (a) Mengawasi tugas operator
 - (b) Memastikan mesin dalam keadaan baik
 - 2) Operator
 - (a) Membersihkan mesin dan tempat di sekitar mesin sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan
 - (b) Mengoperasikan mesin
 - (c) Merawat mesin dengan baik
 - (d) Memproduksi produk
 - 3) Mekanik
 - (a) Melakukan pemeliharaan terjadwal dan perbaikan peralatan pada perusahaan
 - (b) Menghadiri dan memperbaiki kerusakan pada mesin di perusahaan
 - (c) Mengganti bagian peralatan sebagai dari rencana pemeliharaan rutin.

4.1.3 Profil Responden Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan Masa Kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Andalan Fluid Sistem

1. Jenis Kelamin Responden

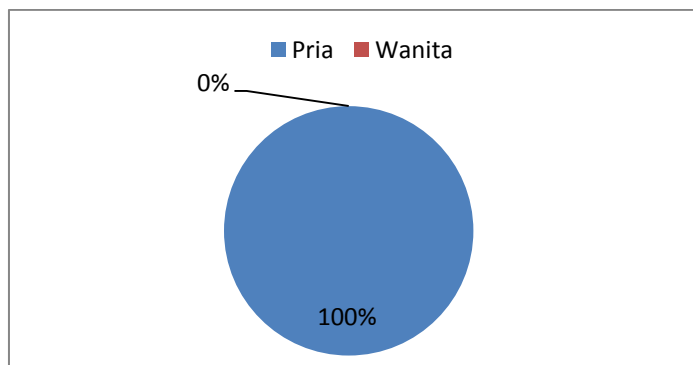
Di lihat dari sisi gender, gambaran dari 57 orang responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Pria	57	100
2	Wanita	0	0
Jumlah		57	100

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 57 responden mayoritas karyawan produksi PT Andalan Fluid Sistem adalah pria dengan jumlah 57 orang dengan presentase 100%.



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

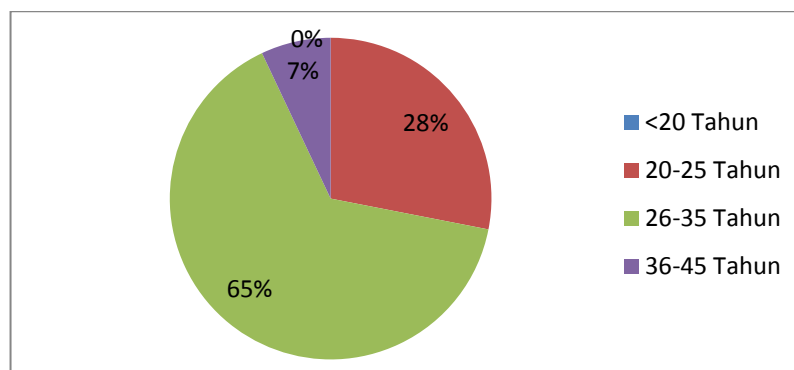
2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<20 Tahun	0	0
2	20-25 Tahun	16	28
3	26-35 Tahun	37	65
4	36-45 Tahun	4	7
Jumlah		57	100

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 37 orang dengan presentase 65% berusia antara 26-35 tahun, diikuti dengan 16 orang dengan presentase 28% usia 20-25 tahun, kemudian sebanyak 7% berusia 36-45-35% tahun sebanyak 4 orang .Hal ini menyatakan bahwa mayoritas usia karyawan bagian produksi PT Andalan Fluid Sistem adalah 26-35 tahun.



Gambar 4.3 Usia Responden

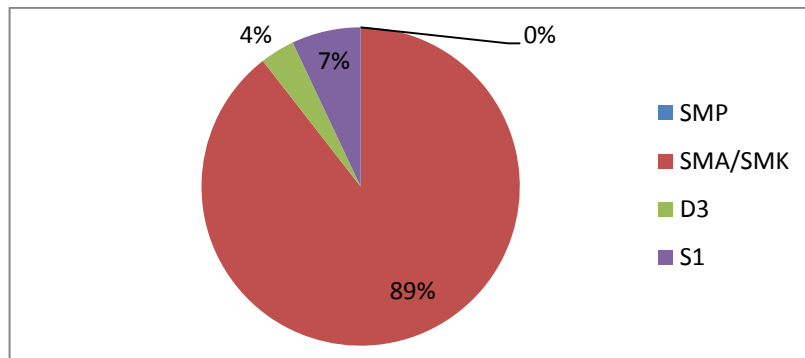
3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	51	89
3	D3	2	4
4	S1	4	7
Jumlah		57	100

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir SMP, pada tingkat SMA/SMK sebesar 89% sebanyak 51 orang, pada tingkat D3 sebesar 4% dengan jumlah 2 orang, sedangkan tingkatan S1 sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Jadi dari 57 responden tingkat pendidikan terakhir yang dominan adalah SMA/SMK sebanyak 51 orang dengan presentase 89%.



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

4. Masa Kerja Responden

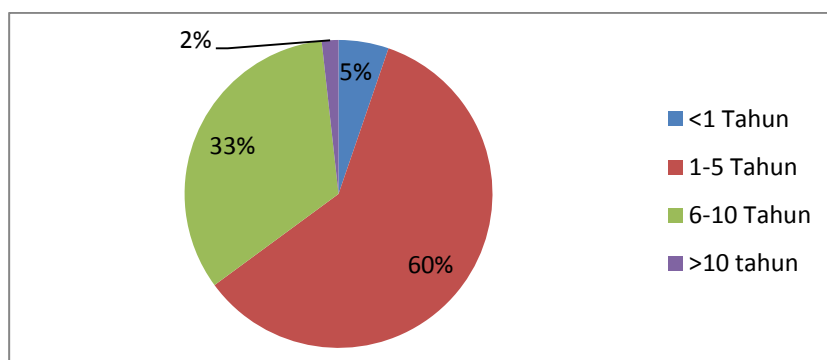
Dibawah ini gambaran masa kerja responden sebanyak 57 orang :

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

No.	Lama Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	<1 Tahun	3	5
2	1-5 Tahun	34	60
3	6-10 Tahun	19	33
4	>10 tahun	1	2
Jumlah		57	100

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas bahwa 5% dari responden bekerja <1 tahun dengan jumlah 3 orang dengan presentase 5%, 60% bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 34 orang, dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 33%, dan sebanyak 1 orang dengan presentase 2% yang telah bekerja selama >10 tahun. Hal ini menyatakan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Andalan Fluid Sistem Mayoritas masa kerjanya yaitu 1-5 tahun.



Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

4.2. Analisis Data

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS versi 23.

4.2.1. Disiplin Kerja Karyawan PT Andalan Fluid Sistem

Untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja itu diterapkan oleh karyawan departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel disiplin yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Ketepatan Waktu

- a. Tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai
Tabel 4.5 Jawaban mengenai “tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	33	132	57,9
Kadang-Kadang	3	4	12	7,0
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	244	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 33 responden (57,9%), selalu 20 responden (35,1%), dan yang terendah kadang-kadang 4 responden (7,0%).

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{244}{5 \times 57} \times 100\% = 85,61\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai)” tersebut sebesar 85,61% yang artinya Selalu.

- b. Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.6 Jawaban mengenai “Memanfaatkan waktu dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	34	136	59,6
Kadang-Kadang	3	2	6	3,5
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	247	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 34 responden (59,6%), selalu 21 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 2 responden (3,5%).

Tanggapan responden :

$$\frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% = 86,67\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan” tersebut sebesar 86,67% yang artinya selalu.

- c. Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan

Tabel 4.7 Jawaban mengenai “Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	38,6
Sering	4	32	128	56,1
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		73	247	100

Sumber: data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 32 responden (56,1%), selalu 22 responden (38,6%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% = 86,67\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan” tersebut sebesar 86,67% yang artinya selalu.

d. Menggunakan waktu istirahat dengan tepat

Tabel 4.8 Jawaban mengenai “Menggunakan waktu istirahat dengan tepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	28,1
Sering	4	35	140	61,4
Kadang-Kadang	3	5	15	8,8
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	1	1	1,8
Jumlah		57	236	100

Sumber: data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 35 responden (61,4%), selalu 16 responden (28,1%), kadang-kadang 5 responden (8,8%), dan yang terendah sangat jarang 1 responden (1,8%)

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{5 \times 57} \times 100\% = 83,15\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Menggunakan waktu istirahat dengan tepat” tersebut sebesar 82,80% yang artinya selalu.

2. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

a. Memahami peralatan kantor yang digunakan

Tabel 4.9 Jawaban mengenai “Memahami peralatan kantor yang digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	34	136	59,6
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	245	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 34 responden (59,6%), selalu 20 responden (35,1%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 57} \times 100\% = 85,96\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memahami peralatan kantor yang digunakan” tersebut sebesar 85,96% yang artinya selalu.

b. Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP

Tabel 4.10 Jawaban mengenai “Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	33,3
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	7	21	12,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	1	1	1,8
Jumlah		57	237	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%), selalu 19 responden (33,3%), kadang-kadang 7 responden (12,3%), dan yang terendah sangat jarang 1 responden (1,8%)

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{237}{5 \times 57} \times 100\% = 83,15\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP” tersebut sebesar 83,15% yang artinya selalu.

c. Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin

Tabel 4.11 Jawaban mengenai “Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	31	124	54,4
Kadang-Kadang	3	5	15	8,8
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	244	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 31 responden (54,4%), selalu 21 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 5 responden (8,8%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{244}{5 \times 57} \times 100\% = 85,61\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “menggunakan waktu istirahat dengan tepat” tersebut sebesar 85,61% yang artinya selalu.

- d. Memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan

Tabel 4.12 Jawaban mengenai “Merapihkan dan memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	28,1
Sering	4	32	128	56,1
Kadang-Kadang	3	9	27	15,8
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	235	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 32 responden (56,1%), selalu 16 responden (28,1%), dan yang terendah kadang-kadang 9 responden (15,8%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{235}{5 \times 57} \times 100\% = 82,10\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “merapihkan dan memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan” tersebut sebesar 82,45% yang artinya selalu.

3. Tanggung Jawab yang Tinggi

- a. Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Tabel 4.13 Jawaban mengenai “Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	28,1
Sering	4	38	152	66,7
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	241	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 38 responden (66,7%), selalu 16 responden(28,1%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{241}{5 \times 57} \times 100\% = 84,56\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan” tersebut sebesar 84,56% yang artinya selalu.

- b. Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan

Tabel 4.14 Jawaban mengenai “Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	34	136	59,6
Kadang-Kadang	3	2	6	3,5
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	247	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 34 responden (59,6%), selalu 21 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 2 responden (3,5%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% = 86,67\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan” tersebut sebesar 86,67% yang artinya selalu.

- c. Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti

Tabel 4.15 Jawaban mengenai “Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	33	132	57,9
Kadang-Kadang	3	2	6	3,5
Jarang	2	1	2	1,8
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	245	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 33 responden (57,9%), selalu 21 responden (36,8%), kadang-kadang 2 responden (3,5%), dan yang terendah jarang 1 responden (1,8%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 57} \times 100\% = 87,36\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti” tersebut sebesar 85,96% yang artinya selalu.

4. Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor

a. Memahami semua peraturan yang ada di perusahaan

Tabel 4.16 Jawaban mengenai “Memahami semua peraturan yang ada di perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	28,1
Sering	4	34	136	59,6
Kadang-Kadang	3	6	18	10,5
Jarang	2	1	2	1,8
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	236	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 34 responden (59,6%), selalu 16 responden (28,1%), kadang-kadang 6 responden (10,5%), dan yang terendah jarang 1 responden (1,8%)

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{5 \times 57} \times 100\% = 82,80\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memahami semua peraturan yang ada di perusahaan” tersebut sebesar 84,56% yang artinya Selalu.

b. Menaati semua peraturan yang ada di perusahaan

Tabel 4.17 Jawaban mengenai “menaati semua peraturan yang ada di perusahaan”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	22	110	38,6
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	4	12	7,0
Jarang	2	1	2	1,8
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	244	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%), selalu 22 responden (38,6%), kadang-kadang 4 responden (7,0%), dan yang terendah jarang 1 responden (1,8%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{244}{5 \times 57} \times 100\% = 85,61\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Menaati semua peraturan yang ada diperusahaan” tersebut sebesar 85,61% yang artinya selalu.

c. Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja

Tabel 4.18 Jawaban mengenai “memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja”.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	17	85	29,8
Sering	4	37	148	64,9
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	242	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 37 responden (64,9%), selalu 17 responden (29,8%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan Responden :

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{242}{5 \times 57} \times 100\% = 84,91\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja” tersebut sebesar 84,91% yang artinya sangat sering.

d. Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan

Tabel 4.19 Jawaban mengenai “Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	32	128	56,1
Kadang-Kadang	3	5	15	8,8
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	243	100

Sumber : Data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 32 responden (56,1%),

selalu 20 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 5 responden (8,8%).

Tanggapan Responden :

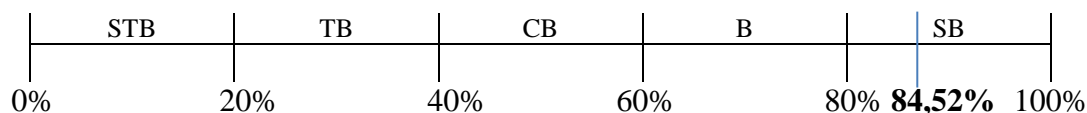
$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 57} \times 100\% = 85,26\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan” tersebut sebesar 85,26% yang artinya selalu.

Tabel 4.20 Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata per Indikator (%)
1	Ketepatan Waktu		
	Tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai	85,61	85,44
	Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	86,67	
	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan	86,67	
	Menggunakan waktu istirahat dengan tepat	82,80	
2	Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik		
	Memahami peralatan kantor yang digunakan	85,96	82,30
	Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP	83,15	
	Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin	85,61	
	Merapihkan dan memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan	82,45	
3	Tanggung Jawab Yang Tinggi		
	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan	84,56	85,73
	Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	86,67	
	Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti	85,96	
4	Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor		
	Memahami semua peraturan yang ada di perusahaan	82,80	84,64
	Menaati Semua peraturan yang ada di perusahaan	85,61	
	Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja	84,91	
	Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan	85,26	
	Rata-rata Total Tanggapan Responden		
	Rata-rata tertinggi	86,67	85,73
	Rata-Rata Terendah	82,45	82,30



Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai disiplin kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata dari tanggapan responden 84,52%. dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Tanggung jawab yang tinggi” dengan rata-rata

sebesar 85,73%. Artinya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan pada PT Andalan Fluid Sistem sudah baik, dan sedangkan rata-rata paling terkecil terdapat pada indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” pada PT Andalan Fluid Sistem karena memiliki nilai rata-rata yang paling kecil yaitu 82,30% dibandingkan dengan indikator yang lainnya tetapi rata-rata tersebut masih berada pada nilai sangat baik karena nilai 84,52% berada pada interval (80%-100%). Akan tetapi karyawan perlu meningkatkan lagi pemeliharaan terhadap penggunaan peralatan kantor dengan baik pada PT Andalan Fluid Sistem.

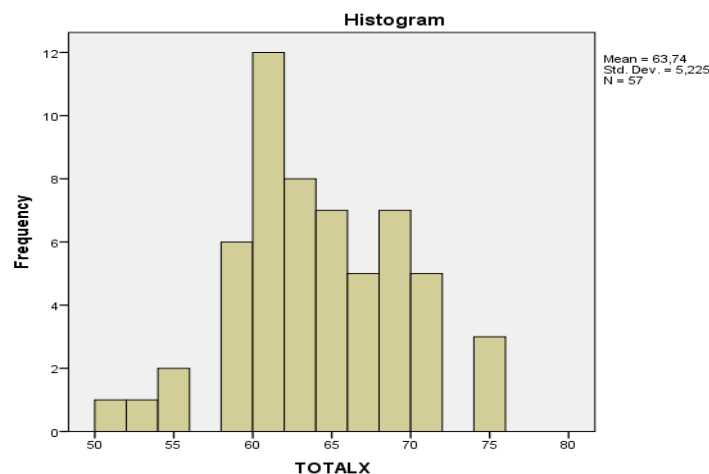
Tabel 4.21 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics
DISIPLIN KERJA

N	Valid	57
	Missing	0
Mean		63,74
Std. Error of Mean		,692
Median		63,00
Mode		61
Std. Deviation		5,225
Variance		27,305
Range		24
Minimum		51
Maximum		75
Sum		3633

Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 63,74 dengan range 24 dan total skor 3633.



Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik disiplin kerja dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

Sumber : Azwar (2013)

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,74 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $63,74 > 45$.yang artinya rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai disiplin kerja dapat dikatakan baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan PT Andalan Fluid Sistem

Untuk mengetahui kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem , maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut:

1. Kualitas

a. Hasil kerja selau memenuhi standar

Tabel 4.22 Jawaban mengenai “Hasil kerja selau memenuhi standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	42,1
Sering	4	27	108	47,4
Kadang-Kadang	3	6	18	10,5
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	246	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 27 responden (47,4%), selalu 24 responden (42,1%), dan yang terendah kadang-kadang 6 responden (10,5%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{246}{5 \times 57} \times 100\% = 86,31\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Hasil kerja selau memenuhi tandar” tersebut sebesar 86,31% yang artinya selalu.

- b. Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan

Tabel 4.23 Jawaban mengenai “Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	40,4
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	4	12	7,0
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	247	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%), selalu 23 responden (40,4%), dan yang terendah kadang-kadang 4 responden (7,0%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% = 86,67\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan” tersebut sebesar 86,67% yang artinya selalu.

- c. Melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4.24 Jawaban mengenai “melakukan pekerjaan dengan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	35	140	61,4
Kadang-Kadang	3	2	3	3,5
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	243	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 35 responden (61,4%), selalu 20 responden (35,1%), dan yang terendah kadang-kadang 2 responden (3,5%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 57} \times 100\% = 85,26\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Melakukan pekerjaan dengan teliti” tersebut sebesar 85,26% yang artinya selalu.

- d. Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja

Tabel 4.25 Jawaban mengenai “Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	23	115	40,4
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	4	12	7,0
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	247	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%), selalu 23 responden (40,4%), dan yang terendah kadang-kadang 4 responden (7,0%).

Tanggapan Responden:

$$\frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% = 86,67\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja” tersebut sebesar 86,67% yang artinya selalu.

2. Kuantitas

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan

Tabel 4.26 Jawaban mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	25	125	43,9
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	1	3	1,8
Jarang	2	1	2	1,8
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	250	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%), selalu 25 responden (43,9%), kadang-kadang 1 responden (1,8%), dan yang terendah jarang 1 responden (1,8%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{250}{5 \times 57} \times 100\% = 87,71\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan” tersebut sebesar 87,71% yang artinya selalu.

b. Jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target

Tabel 4.27 Jawaban mengenai “Jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	32	128	56,1
Kadang-Kadang	3	4	12	7,0
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	245	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 32 responden (56,1%), selalu 21 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 4 responden (7,0%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 57} \times 100\% = 85,96\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target” tersebut sebesar 85,96% yang artinya selalu.

c. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat

Tabel 4.28 Jawaban mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	31	124	54,4
Kadang-Kadang	3	5	15	8,8
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	244	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 31 responden (54,4%), selalu 21 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 5 responden (8,8%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{244}{5 \times 57} \times 100\% = 85,61\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat” tersebut sebesar 85,61% yang artinya selalu.

d. Mampu melampaui target produksi

Tabel 4.29 Jawaban mengenai pernyataan “Mampu melampaui target produksi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	31,6
Sering	4	36	144	63,2
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	243	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 36 responden (63,2%), selalu 18 responden (31,6%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan Responden:

$$\frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 57} \times 100\% = 85,26\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mampu melampaui target produksi” tersebut sebesar 85,26% yang artinya selalu.

3. Inisiatif

a. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain

Tabel 4.30 Jawaban mengenai pernyataan “Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	24	120	42,1
Sering	4	29	116	50,9
Kadang-Kadang	3	4	12	7,0
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	248	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 29 responden (50,9%), selalu 24 responden (42,1%), dan yang terendah kadang-kadang 4 responden (7,0%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{248}{5 \times 57} \times 100\% = 87,01\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain” tersebut sebesar 87,01% yang artinya selalu.

- b. Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan

Tabel 4.31 Jawaban mengenai pernyataan “Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	33,3
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	7	21	12,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	1	1	1,8
Jumlah		57	237	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%), selalu 19 responden (33,3%), kadang-kadang 7 responden (12,3%), dan yang terendah sangat jarang 1 responden (1,8%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{237}{5 \times 57} \times 100\% = 83,15\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan” tersebut sebesar 83,15% yang artinya selalu.

- c. Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja

Tabel 4.32 Jawaban mengenai pernyataan “Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	19	95	33,3
Sering	4	30	120	52,6
Kadang-Kadang	3	7	21	12,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	1	1	1,8
Jumlah		57	237	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 30 responden (52,6%),

selalu 19 responden (33,3%), kadang-kadang 5 responden (8,8%), dan yang terendah sangat jarang 1 responden (1,8%)

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{237}{5 \times 57} \times 100\% = 83,15\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja” tersebut sebesar 83,15% yang artinya selalu.

- d. Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai

Tabel 4.33 Jawaban mengenai pernyataan “Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	20	100	35,1
Sering	4	34	136	59,6
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	245	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 34 responden (59,6%), selalu 20 responden (35,1%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 57} \times 100\% = 85,96\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai” tersebut sebesar 85,96% yang artinya sangat selalu.

4. Kerjasama

- a. Memelihara hubungan kerja dengan baik

Tabel 4.34 Jawaban mengenai pernyataan “Memelihara hubungan kerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	16	80	28,1
Sering	4	35	140	61,4
Kadang-Kadang	3	5	15	8,8
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	1	1	1,8
Jumlah		57	236	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 35 responden (61,4%), selalu 16 responden (28,1%), kadang-kadang 5 responden (8,8%), dan yang terendah sangat jarang 1 responden (1,8%)

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{236}{5 \times 57} \times 100\% = 82,80\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memelihara hubungan kerja dengan baik” tersebut sebesar 82,80% yang artinya selalu.

b. Mengatur Prioritas kerja secara efektif

Tabel 4.35 Jawaban mengenai pernyataan Mengatur prioritas kerja secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	18	90	31,6
Sering	4	36	144	63,2
Kadang-Kadang	3	3	9	5,3
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	243	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 36 responden (63,2%), selalu 18 responden (31,6%), dan yang terendah kadang-kadang 3 responden (5,3%).

Tanggapan Responden:

$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{243}{5 \times 57} \times 100\% = 85,26\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Mengatur prioritas kerja secara efektif” tersebut sebesar 85,26% yang artinya selalu.

c. Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok

Tabel 4.36 Jawaban mengenai pernyataan “Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor total	Presentase (%)
Selalu	5	21	105	36,8
Sering	4	34	136	59,6
Kadang-Kadang	3	2	6	3,5
Jarang	2	0	0	0
Sangat Jarang	1	0	0	0
Jumlah		57	247	100

Sumber : data primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan diatas yaitu sering dengan total 34 responden (59,6%), selalu 21 responden (36,8%), dan yang terendah kadang-kadang 2 responden (3,5%).

Tanggapan Responden:

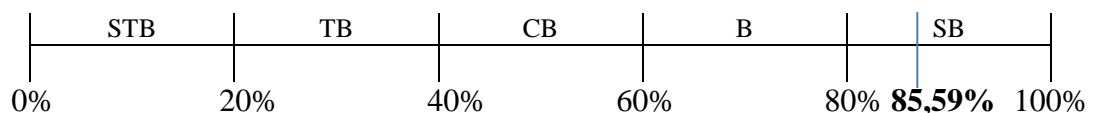
$$= \frac{\text{Skor total Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{247}{5 \times 57} \times 100\% = 86,67\%$$

Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok” tersebut sebesar 86,67% yang artinya selalu.

Tabel 4.37 Rekapitulasi Nilai Kinerja

No	Indikator Kinerja	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Tanggapan Responden (%)
1	Kualitas		
	Hasil kerja selalu memenuhi standar	86,31	86,49
	Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan	86,67	
	Melakukan pekerjaan dengan teliti	86,31	
	Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	86,67	
2	Kuantitas		
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan	87,71	86,13
	Jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target	85,96	
	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	85,61	
	Mampu melampaui target produksi	85,26	
3	Inisiatif		
	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	87,01	84,82
	Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan	83,15	
	Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja	83,15	
	Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai	85,96	
4	Kerjasama		
	Memelihara Hubungan kerja dengan baik	82,80	84,91
	Mengatur prioritas kerja secara efektif	85,26	
	Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok	86,67	
	Rata-rata Total Tanggapan Responden		85,59
	Rata-rata tertinggi	87,71	86,49
	Rata-rata Terendah	83,15	84,82



Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden 85,59% yaitu sangat baik karena berada pada interval(80%-100%). Dari masing-masing indikator ternyata nilai rata rata tertinggi adalah indikator “kualitas” dengan

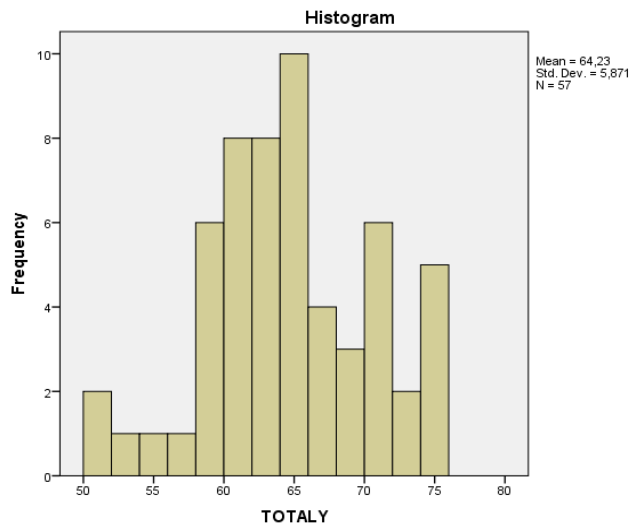
rata-rata 86,49%, artinya kualitas kerja karyawan sudah sangat baik .sedangkan rata-rata tanggapan responden yang paling terendah adalah pada indikator “inisiatif” yaitu dengan jumlah rata-rata 84,82% dibandingkan dengan indkator yang lainnya. Ini artinya karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem perlu meningkatkan lagi tingkat inisiatif kerja di perusahaan.

Tabel 4.38 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
KINERJA		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		64,23
Std. Error of Mean		,778
Median		64,00
Mode		65
Std. Deviation		5,871
Variance		34,465
Range		24
Minimum		51
Maximum		75
Sum		3661

Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 64,23 dengan range 24 dan total skor 3661.



Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik kinerja karyawan dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah} \text{ jumlah pertanyaan} + \text{skor tertinggi} \text{ jumlah pertanyaan}}{2}$$

Sumber : Azwar (2013)

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,23 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $64,23 > 45$. yang artinya bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan mengenai kinerja karyawan dapat dikatakan baik.

4.2.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem

4.2.3.1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dengan menggunakan koefisien korelasi (Rank Spearman) dengan responden sebanyak 57 karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 23 mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem yaitu hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.39 Rank Spearman

Correlations				
			Disiplin Kerja	Kinerja
Spearman's rho	DISIPLINKERJA	Correlation Coefficient	1,000	,766**
		Sig. (1-tailed)		,000
	N	57	57	
	KINERJA	Correlation Coefficient	,766**	1,000
Sig. (1-tailed)		,000		
	N	57	57	

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

Sumber: Output SPSS versi 23, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dari *output* di atas diketahui nilai *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,766 maka menunjukkan hubungan yang positif antara hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem

Tabel 4.40 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
0,60 – 0,799	0,766	Kuat
0,40 – 0,599		Sedang
0,20 – 0,399		Lemah

Sumber : (Siregar, 2013)

Berdasarkan interval koefisien, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan korelasi antara variabel Disiplin dan Kinerja nilai persentasenya sebesar 0,766. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval 0.60 – 0.799, yaitu berada pada daerah tingkat hubungan yang kuat.

4.2.3.2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Pengujian selanjutnya yaitu uji hipotesis koefisien korelasi yang berfungsi untuk melihat adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka hasil uji koefisien korelasi:

1. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = n - 2$ atau $57 - 2 = 55$. Hasil yang diperoleh adalah 1.673

2. Menentukan t_{hitung}

$$t_h = r_s \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

$$t_h = 0,766 \frac{\sqrt{57-2}}{\sqrt{1-(0,766)^2}}$$

$$t_h = 0,766 \sqrt{5414}$$

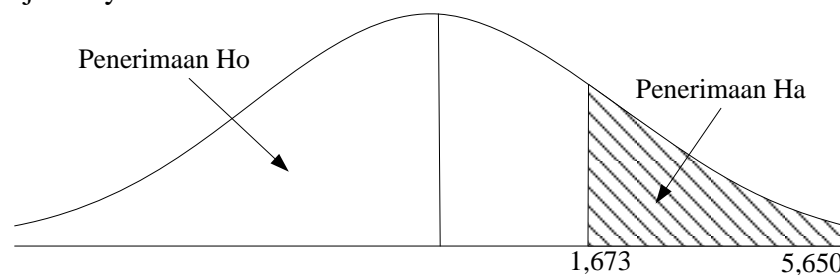
$$t_h = 5,650$$

3. Hipotesis statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho < 0$ = artinya tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho > 0$ = artinya terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,650 dan t_{tabel} sebesar 1,673, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,650 > 1,673$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yaitu sebesar 84,52%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dapat dikatakan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata responden yang terbesar berada pada indikator “tanggung jawab yang tinggi” yaitu sebesar 85.73% dengan pernyataan

“bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” dengan hasil rata-rata 86,67%. Sedangkan hasil rata-rata tanggapan terkecil berada pada indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” yaitu sebesar 82,30% dengan pernyataan “merapikan dan memeriksa kembali peralatan yang sudah digunakan” dengan hasil rata-rata 82,45% tetapi hasil tersebut masih berada pada interval dengan kategori sangat baik.

4.3.2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 85,59% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) artinya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dapat dikatakan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata responden yang tertinggi berada pada indikator “kualitas” yaitu sebesar 86,49% dengan pernyataan “Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan” dengan hasil rata-rata 86,67%. Sedangkan hasil rata-rata tanggapan terendah berada pada indikator “Inisiatif” yaitu sebesar 84,82% dengan pernyataan “Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan” dengan hasil rata-rata 83,15% tetapi hasil tersebut masih berada pada interval dengan kategori sangat baik.

4.3.3. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem

Untuk membuktikan hubungan tersebut dilakukan perhitungan statistic dengan koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil dari analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil sebesar 0,766, artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dan mempunyai hubungan yang kuat yaitu Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,650 dan t_{tabel} sebesar 1,673, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,650 > 1,673$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif Disiplin Kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden atas instrumen-instrumen mengenai Disiplin Kerja sebesar 84,52% yang artinya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata responden yang tertinggi berada pada indikator “tanggung jawab yang tinggi” yaitu sebesar 85,73% Sedangkan hasil rata-rata tanggapan terendah berada pada indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” yaitu sebesar 82,30%. Maka dapat disimpulkan bahwa keadaan Disiplin Kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem sudah **Sangat Baik**.
2. Hasil analisis deskriptif Kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden atas instrumen-instrumen mengenai kinerja karyawan sebesar 85,59% yang artinya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata responden yang tertinggi berada pada indikator “kualitas” yaitu sebesar 86,49%. Sedangkan hasil rata-rata tanggapan terendah berada pada indikator “Inisiatif” yaitu sebesar 84,82%. Maka dapat disimpulkan bahwa keadaan Kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem sudah **sangat baik**.
3. Terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, dapat dilihat hasil dari analisis sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan hasil koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil 0,766, yang artinya hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi **kuat**.
 - b. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,650 dan t_{tabel} sebesar 1.673, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,650 > 1.673$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis mengenai hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat bergunadan dapat menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PT Andalan Fluid Sistem dan pihak akademis sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai Disiplin Kerja pada PT Andalan Fluid Sistem. Bahwa Disiplin Kerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem sangat baik, hal ini ditemukan bahwa hasil dari rata-rata indikator Disiplin kerja rata-rata baik , untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi Disiplin kerja untuk menjadi lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem relatif baik. Hasil rata-rata indikator terendah berada pada indikator “Inisiatif” dengan rata-rata 84,82% dibandingkan dengan indikator yang lainnya perusahaan harus lebih aktif mengarahkan karyawan untuk lebih berinisiatif tinggi dalam bekerja, perusahaan juga bisa mengapresiasi karyawan yang berinisiatif tinggi dengan memberikan penghargaan-penghargaan agar dapat memotivasi karyawan lain untuk berinisiatif tinggi dan agar dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja. Karyawan juga disarankan untuk lebih menyadari betapa pentingnya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis Disiplin Kerja dengan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini, serta untuk meningkatkan lagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2013). *Manajemen & Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Armstrong, Kotler (2015) "*Marketing An Introducing Prentice Hall Twelft Edition*", England : Pearson Education, inc
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*: Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Bangun, Wilson. (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Cardy, Robert L and Brian Leonard. (2011) *Performance Management Concept, Skill, and Exercise*. New york : Me Shape
- Dessler, Garry. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 12. New Jersey Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariated dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014) *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hartatatik. I.P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, john M.(2014). *Human Resource Management* . New York:mcGraw-Hill.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L and Jhon H. Jackson. (2012) *Human Resource Management Perspective* . Thompson Southwestern : Ohio
- Mondy, R.W and Robert M. Noe. (2014) *Human Resource Management*, Ninth Edition. Prentice Hall, USA, P576
- Robbins, Stephen p and Timothy Judge.(2014) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Biroraksi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

Sinambela. L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Siregar, Sofiyan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Soejono. (2010). *Sistem Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Suparno. E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.

Zainal, V.R. dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

Lisma, Nur. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Ambassador or Garmindo*. Jurnal online : <http://eprints.ums.ac.id> Universitas Muhammadiyah Surakarta

Rahayu, Sri. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan*. Jurnal online : <https://repository.uma.ac.id> Universitas Medan Area

Vuspasari, Kuntum. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intrafinance Cabang Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No.1.

Skripsi :

Trissia, Desty. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Cakrawala Kota Bogor*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Syarifudin, Rifan. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Alviany
Alamat : KP. Cibeureum RT/RW 06/01 Kec. Cisarua Kab.
Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 19 Juni 1997
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cisarua 01
- SMP : SMP YPC Cisarua
- SMA : SMK Al- Ikhlas Cisarua
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan Bogor

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Andalan Fluid Sistem”**.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, penulis sangat mengharapkan kesediaan bapak/saudara untuk mengisi kuesioner ini karena setiap jawaban Bapak/Saudara merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis. Atas perhatian dan kerjasamanya penulis mengucapkan terima kasih

Penulis

Siti Alviany

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama dengan ini saya mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Jurusan Manajemen. Memohon kesediaan bapak/saudara untuk mengisi kuesioner dibawah ini untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDALAN FLUID SISTEM”**, karenanya saya mengharapkan Bapak/saudara untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas bapak/saudara terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

I. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda Silang (X) pada pilihan jawaban anda atau mengisi pada kolom yang telah disediakan

II. Data Responden

III. Jenis kelamin : Pria Wanita

Usia : < 20 Th 20-25 th 26-35 th 36-45 th

Pendidikan Terakhir : SMP SMA/SMK D3 S1

Masa kerja : <1 th 1-5 th 6-10 th >10 th

Keterangan

- Selalu (SL) Skor = 5
- Sering (S) Skor = 4
- Kadang-kadang (K) Skor = 3
- Jarang (J) Skor = 2
- Sangat Jarang (SJ) Skor = 1

a. Disiplin (X)

No	Indikator Disiplin	SL	S	K	J	SJ
1	Ketepatan Waktu					
	Tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai					
	Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan					
	Menggunakan waktu istirahat dengan tepat					
2	Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik					
	Memahami peralatan kantor yang					

No	Indikator Disiplin	SL	S	K	J	SJ
	digunakan					
	Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP					
	Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin					
	Merapihkan dan memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan					
	Tanggung Jawab Yang Tinggi					
3	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
	Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
	Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti					
	Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor					
4	Memahami semua peraturan yang ada diperusahaan					
	Menaati Semua peraturan yang ada di perusahaan					
	Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja					
	Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan					

b. Kinerja (Y)

No	Indikator Kinerja	SL	S	K	J	SJ
1	Kualitas					
	Hasil kerja selalu memenuhi standar					
	Hasil kerja yang diberikan sesuai dengan kualitas yang ditentukan perusahaan					
	Melakukan pekerjaan dengan teliti					
2	Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
	Kuantitas					
	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan					
	Jumlah hasil kerja selalu sesuai dengan target					
	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat					
Mampu melampaui target produksi						
3	Inisiatif					
	Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					
	Mampu memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan					
	Memiliki sikap cekatan dalam menyelesaikan masalah kerja					
4	Membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai					
	Kerjasama					
	Memelihara Hubungan kerja dengan baik					
	Mengatur prioritas kerja secara efektif					
Bersedia bekerja dalam tim dan kelompok						

Lampiran 2. Kodingan Disiplin Kerja (X)

NO.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	JUMLAH
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	71
7	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	65
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
9	5	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	61
10	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	54
11	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	62
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	3	51
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
15	4	4	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	62
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	69
20	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	69
21	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
22	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	70
23	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	67
24	4	5	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	58
25	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	65
26	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
27	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
28	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	62
29	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	55
30	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	61
31	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
32	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	71
33	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	60
34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	61
35	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	65
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	64
37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
38	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	64
40	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	68
41	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	67
42	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	64
43	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	69
45	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	66
46	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	68
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	61
48	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	63
49	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
50	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
51	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	3	58
52	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	66
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
54	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
55	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	69
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
57	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	61

Lampiran 3. Kodingan Kinerja (Y)

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	Y10	y11	y12	y13	y14	y15	Jumlah
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	63
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	68
6	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	66
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	61
9	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	55
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	51
11	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	65
12	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	64
13	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
14	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	51
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	68
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	59
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	70
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	56
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	65
26	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	59
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	63
29	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	53
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	61
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
34	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	64
35	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	66
36	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	65
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	71
38	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	5	4	5	62
39	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
40	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	71
41	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	72
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	59
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	71
44	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	72
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	68
46	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	64
47	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	5	5	65
48	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	60
49	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	71
51	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	62
52	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	65
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
55	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	66
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	70

Lampiran 4. Surat Riset



ANDALAN
FLUID SISTEM

Jl. Kedunghalang No.36 Bogor, Jawa Barat - Indonesia 16158
Tel. (Hunting) : +62 251 8663226 (24 Hours) Fax. : +62 251 8663253
Balikpapan Workshop : Jl. Soekarno - Hatta Km. 29, Balikpapan
Makassar Workshop : Jl. Poros Batangase Kariango, Makassar
sales@andalanfluids.com | www.andalanfluids.com

ISO 9001 : 2015



SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asep Mawat Darajat

Jabatan : HRD

Dengan ini menyetujui bahwa :

Nama : Siti Alviany

NPM : 021115342

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi Universitas Pakuan

Telah melakukan riset penelitian pada PT. Andalan Fluid Sistem Sejak 20 Maret 2019

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 18 Juni 2019

Hormat Kami,

Asep Mawat Darajat
HRD

ANDALAN FLUID
SISTEM PT.

ANDALANFLUIDS®
SEALS

HYDRAULIC / PNEUMATIC CYLINDER SOLUTIONS