

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT BRIDGESTONE TIRE INDONESIA**

**MIFTA KHATUL RIZKIYAH
8135077955**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2011**

**CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE WITH
WORK PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT
BRIDGESTONE TIRE INDONESIA**

**MIFTA KHATUL RIZKIYAH
8135077955**



Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment

**STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
THE STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2011**

ABSTRAK

MIFTA KHATUL RIZKIYAH. Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bridgestone Tire Indonesia. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Juli 2011.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid, dan dapat dipercaya (reliable) tentang apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi selama empat bulan, terhitung sejak Bulan Maret 2011 sampai dengan Juni 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia. Berdasarkan survei awal, populasi terjangkau adalah karyawan PT Bridgestone Seksi Tire Ware House C (TWH C) sebanyak 36 orang. Berdasarkan sampel dari tabel penentuan jumlah sampel, diambil sampel sebanyak 36 orang dengan sampling error 5 %.

Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefers menghasilkan $L_{hitung} = 0.1312$, sedangkan L_{tabel} untuk $n=36$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0.1477. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 16,29 + 0,72 X$. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $139,81 > 4,13$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $-1,27 < 2,23$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Koefisien korelasi Product Moment dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0.900$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 12,021$ dan $t_{tabel} = 1,680$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0.900$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 80,95% yang menunjukkan bahwa 80,95 % Kinerja Karyawan ditentukan oleh Disiplin Kerja.

Hasil perhitungan menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Bridgestone Tire Indonesia.

ABSTRACT

Mifta khatul rizkiyah. **Correlation Between Work Discipline with Work Performance of Employees At PT Bridgestone Tire Indonesia.** Skripsi, Jakarta. Tata Commerce Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, in July 2011. This study aims to obtain empirical data are valid, and trustworthy (reliable) about whether there is a relationship between the Discipline Working with Employee Performance.

The research was conducted at PT Bridgestone Tire Indonesia in Jakarta for four months from March 2011 to June 2011. The research method used is survey method with the correlational approach. The sampling technique used is simple random technique. The population in this study were employees of PT Bridgestone Tire Indonesia. Based on initial surveys, the population is affordable is an employee of PT Bridgestone Tire Ware House Section C (TWH C) as many as 36 people. Based on a sample of the table determining the number of samples, samples taken as many as 36 people with a sampling error of 5%. Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X to produce L liliofers test count = 0.1312, while the L table for n = 36 at 0.05 significant level is 0.1477. Because $L_{hitung} < L_{table}$ then an error estimate of Y on X is normally distributed. The resulting regression equation is $Y = 16.29 + 0.72 X$. From the regression test result $keberartian F_{hitung} > F_{tabel}$, namely $139.81 > 4.13$, meaning that the regression equation is significant. Testing linearity of regression produces F calculated $< F_{table}$ is $-1.27 < 2.23$, so it was concluded that the linear equation regreasi. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating $r_{xy} = 0.900$, then performed the test keberartian correlation coefficient by using t test and the resulting t count = 12.021 and t table = 1.69. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.900$ is significant. The coefficient of determination obtained for 80.95% which shows that 80.95% is determined by the Discipline Employee Performance Work. The results of calculations conclude that a positive relationship exists between the Discipline Working with Employee Performance At PT Bridgestone Tire Indonesia.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Dientje Griandini</u> NIP. 195507221982102001	Ketua		20/7
2. <u>Ryna Parlina, MBA</u> NIP. 197701112008122003	Sekretaris		14/7
3. <u>Dra. Tjutju Fatimah M.Si</u> NIP. 195311171982032001	Penguji Ahli		20/7
4. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 196610302000121001	Pembimbing I		21/7
5. <u>Dra. Corry Yohana, MM</u> NIP. 195909181985032011	Pembimbing II		15/07/2011

Tanggal Lulus:

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 11 Juli 2011

Yang membuat pernyataan

Mifta Khatul Rizkiyah
No. Reg 8135077955

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

'Kesuksesan' tidak dibangun diatas **'Kesuksesan'**.
Ia dibangun diatas **'Kegagalan'**.
Ia dibangun diatas **'Kefrustasian'**.
Bahkan, kadangkala ia dibangun diatas **'Kehancuran'**

Kata orang ini kampus hijau. Kata orang kalau mau jadi guru belajarliah disini. di kampus ini ku arungi 8 semester. Di kampus ini ku belajar menghargai,, Ku belajar memahami,, Ku belajar bersabar....
Banyak pelajaran yang ku dapat.
Disini ku dapatkan teman,, Disini ku dapatkan pengalaman,, Disini ku dapatkan kebahagiaan,, Disini ku rasakan duka,, Disini ku rasakan suka,, Disini kurasakan kebersamaan...
Kampus ini pernah menjadi bagian dalam hidupku. Dan aku torehkan jejak langkahku disana.

Bismillahirrahmanirahim

*Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT,
shalawat serta salam pada Nabi Muhammad SAW.
Ku persembahkan skripsi ini untuk Mama dan Papa, kedua adikku,
serta seluruh orang yang ku sayang dan yang menyayangiku.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada Peneliti sehingga dapat menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi dan dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia”.

Peneliti menyadari bahwa terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Pertama sekaligus Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga.
2. Corry Yohana, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua.
3. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
4. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang telah menyinari jalanku dengan ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
6. Bapak Supriyadi, selaku Staff HRD PT Bridgestone Tire Indonesia yang sudah memberikan kesempatan kepada Peneliti untuk melakukan penelitian di PT Bridgestone Tire Indonesia.

7. Mama, Papa dan kedua adikku. Yang telah mendoakan, memberikan dukungan, kasih sayang dan perhatiannya. You're all my inspiration and my strength. Here I am, trying to be a better person. I'll try my best, to make all of you be proud of me, like i always do, proud of you. Feel bless to having u all.
8. Sahabat-sahabat terbaikku: Tya, Jenny, Fitri dan Yuni makasih lho buat support dan bantuannya. Especially for Angga yang selalu bilang "Keep fighting girl, bilang yaa kalau butuh bantuan", terimakasih karena terus berada disisiku terutama disaat-saat menegangkan seperti ini.
9. Teman-teman seperjuangan Prodi Pendidikan Tata Niaga 2007 yang selalu memberikan semangat.

Tak ada gading yang tak retak, sekiranya itulah kata-kata yang dapat mewakili isi keseluruhan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan guna kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, Peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna dan memberikan sumbangan yang positif bagi semua pihak yang memerlukannya.

Jakarta, Juli 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORIGINALITAS.....	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8

BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN

HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis	10
1. Kinerja Karyawan	10
2. Disiplin Kerja	20
B. Kerangka Berpikir	27
C. Perumusan Hipotesis	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	31
B. Tempat dan waktu Penelitian	31
C. Metode Penelitian	32
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
E. Instrumen Penelitian	33
1. Kinerja Karyawan	34
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	34
c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan	34
d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan	36
2. Disiplin Kerja	38
a. Definisi Konseptual	38
b. Definisi Operasional	38
c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	39

d. Validasi Instrumen Disiplin Kerja	40
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	42
G. Teknik Analisis Data	43
1. Mencari Persamaan Regresi $\hat{Y} = a + bX$	43
2. Uji Persyaratan Analisis	44
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X.....	44
b. Uji Linearitas Regresi.....	44
3. Uji Hipotesis	45
a. Uji Keberartian Regresi	45
b. Perhitungan Koefisien Korelasi	46
c. Uji keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)	47
d. Perhitungan Koefisien determinasi	48

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	49
1. Kinerja Karyawan	49
2. Disiplin Kerja	52
B. Analisis Data	55
1. Uji Persamaan Regresi	55
2. Pengujian Persyaratan Analisis.....	56
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X.....	56
b. Uji Linearitas Regresi.....	57
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	58

C. Interpretasi Hasil Penelitian	60
D. Keterbatasan Hasil Penelitian.....	61

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	62
B. Implikasi.....	63
C. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Permohonan Izin Penelitian	63
Lampiran 2	: Surat Keterangan Penelitian	64
Lampiran 3	: Data Karyawan	65
Lampiran 4	: Kuesioner Uji Coba	66
Lampiran 5	: Kuesioner Final	67
Lampiran 6	: Data Uji Coba Variabel Y (Kinerja Karyawan)	68
Lampiran 7	: Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel Y (Kinerja Karyawan)	70
Lampiran 8	: Perhitungan Analisis Butir Variabel Y	71
Lampiran 9	: Perhitungan Kembali Data Uji Coba Variabel Y	72
Lampiran 10	: Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	73
Lampiran 11	: Langkah-langkah Perhitungan Reliabilitas Variabel Y	74
Lampiran 12	: Data Uji Coba Untuk Variabel X (Disiplin Kerja).....	75
Lampiran 13	: Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X (Disiplin Kerja).....	77
Lampiran 14	: Perhitungan Analisis Butir Variabel X (Disiplin Kerja).....	78
Lampiran 15	: Perhitungan Kembali Data Uji Coba Variabel X	79
Lampiran 16	: Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Disiplin Kerja)	80
Lampiran 17	: Langkah-langkah Perhitungan Reliabilitas Variabel X	81
Lampiran 18	: Data Mentah Variabel Y	82
Lampiran 19	: Data Mentah Variabel X	83

Lampiran 20	: Data Mentah Variabel X dan Y.....	84
Lampiran 21	: Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian.....	85
Lampiran 22	:Tabel Perhitungan Rata-rata Varians & Simpangan Baku Var.X & Y	86
Lampiran 23	: Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku.....	87
Lampiran 24	: Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y	88
Lampiran 25	: Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X	89
Lampiran 26	: Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja Karyawan)	90
Lampiran 27	: Grafik Histogram Variabel X (Disiplin Kerja).....	91
Lampiran 28	: Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana	92
Lampiran 29	: Grafik Persamaan Regresi.....	93
Lampiran 30	: Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + Bx$	94
Lampiran 31	: Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dn Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = a + bX$	95
Lampiran 32	: Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = a + bX$	96
Lampiran 33	: Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X	97
Lampiran 34	: Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran	98
Lampiran 35	: Perhitungan Uji Kelinearan Regresi (Tabel).....	99
Lampiran 36	: Perhitungan Uji Keberartian Regresi.....	100
Lampiran 37	: Perhitungan Uji Kelinearan Regresi	101
Lampiran 38	: Tabel ANAVA untuk Uji Keberartian &	

Uji Kelinearan Regresi.....	102
Lampiran 39 : Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	103
Lampiran 40 : Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)	104
Lampiran 41 : Perhitungan Koefisien Determinasi	105
Lampiran 42 : Skor Dominan untuk Indikator Variabel \bar{A} (Kinerja Karyawan)	106
Lampiran 43 : Skor Dominan untuk Indkator Variabel X (Disiplin Kerja).....	107
Lampiran 44 : Tabel Jumlah Sampel dan Populasi	108
Lampiran 45 : Tabel Nilai Kritis Uji Liliofers	109
Lampiran 46 : Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson	110
Lampiran 47 : Tabel Kurva Normal	111
Lampiran 48 : Tabel Nilai Distribusi T	112
Lampiran 49 : Tabel Nilai Kritis F	113

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan.....	35
Tabel III.2 : Skala Penilaian untuk Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan	36
Tabel III.3 : Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja	39
Tabel III.4 : Skala Penilaian untuk Instrumen Disiplin Kerja.....	40
Tabel III.5 : ANAVA	46
Tabel IV.1 : Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	50
Tabel IV.2 : Skor Indikator Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.3 : Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	53
Tabel IV.4 : Skor Indikator Disiplin Kerja	54
Tabel IV.5 : Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran $Y-\hat{Y}$	57
Tabel IV.6 : ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antar Variabel X dan Y.....	58
Tabel IV.7 : Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antar Variabel X dan Y.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 : Grafik Histogram Kinerja Karyawan.....	51
Gambar IV.2 : Grafik Histogram Disiplin Kerja.....	54
Gambar IV.3 : Grafik Persamaan Regresi.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap aktivitas usaha dalam kehidupan bermasyarakat selalu menghendaki adanya perubahan kearah perkembangan dan kemajuan yang lebih positif. Perkembangan dunia usaha yang pesat dewasa ini menyebabkan persaingan yang tajam antara satu perusahaan dengan perusahaan lain. Setiap perusahaan berupaya untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan mampu bersaing untuk menghasilkan produk atau jasa yang sesuai dengan harapan konsumen.

Agar perusahaan mencapai tujuannya dalam persaingan, maka perusahaan dituntut untuk lebih mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan adalah karyawan, karyawan merupakan aset perusahaan sekaligus sumber daya yang paling utama dalam suatu perusahaan. Kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh para karyawannya. Bila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Karena itulah setiap perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka.

Tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah. Karyawan adalah makhluk hidup yang mempunyai sifat yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain dan dinamis (mudah berubah), hal tersebut yang menyebabkan mereka tidak mudah untuk dikuasai serta diatur

sepenuhnya oleh perusahaan. Sehingga ada kalanya kinerja karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama karyawan, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, penerangan, suhu udara dan kebersihan tempat kerja. Seorang karyawan yang sudah merasa nyaman berada dalam lingkungan kerjanya, akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pada kenyataannya, masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan faktor ini, “Padahal lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, sehingga karyawan akan merasa bosan berada di tempat kerjanya tersebut.”¹ Jika kondisi ini dibiarkan terus-menerus, maka lambat laun kinerja karyawan akan menjadi menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang bagus. Motivasi kerja setiap karyawan berbeda-beda, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Sayangnya, tidak semua karyawan memiliki

¹ <http://www.anneahira.com/lingkungan-kerja.htm>, (diakses pada tanggal 30 Maret 2011)

motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat mengakibatkan pekerjaan yang tertunda maupun hasil yang kurang maksimal. “Bekerja bagi beberapa individu adalah suatu hal yang sangat membosankan, jika telah mencapai titik kebosanan, maka setiap pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan motivasi kerja agar dapat membuat seorang karyawan menjadi semangat lagi untuk bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi baik”.²

Selain itu, tersedianya fasilitas kerja yang lengkap juga dapat membantu kelancaran proses penyelesaian pekerjaan karyawan. Fasilitas kerja dapat berupa peralatan seperti: meja, kursi, komputer, telepon, lemari arsip dan lainnya. Berupa perlengkapan seperti: alat tulis kantor, kertas dan lain sebagainya. Tersedianya fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan menjadi suatu kebutuhan yang sangat penting. Semakin baik kualitas dan kuantitas fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, maka semakin baik pula hasil pekerjaannya. Meski demikian, masih banyak perusahaan yang kurang menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan untuk menunjang kinerja karyawan, baik itu peralatan maupun perlengkapan, secara kualitas maupun kuantitas. Hal tersebut akan mengganggu proses kegiatan kerja karyawan dalam penyelesaian tugas dan juga akan mengganggu kinerja karyawan, karena karyawan tidak dapat mengerjakan tugas secara maksimal jika tidak ditunjang oleh fasilitas kerja yang lengkap. “Dengan fasilitas kantor yang

² <https://go-kerja.com/motivasi-karyawan/>, (diakses pada tanggal 30 Maret 2011)

tidak lengkap, maka karyawan akan menjadi tidak nyaman dan tidak betah”.³ Adakalanya konsentrasi kerja karyawan terganggu akibat tidak tersedianya fasilitas yang diperlukan sehingga terjadi pinjam-meminjam fasilitas antar karyawan, hal ini tentunya akan mengurangi kelancaran dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Insentif merupakan perangsang yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawan. Dengan adanya insentif yang sesuai, dapat memacu karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Selain itu pemberian insentif juga akan membuat karyawan merasa diperhatikan kebutuhannya. Insentif yang tepat akan dapat membangkitkan dan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi serta menghasilkan kinerja yang baik. Tetapi, perusahaan sering memberikan insentif yang tidak sesuai dan sebanding dengan prestasi yang dicapai, hal tersebut akan membuat karyawan merasa malas untuk bekerja. Insentif yang tidak memuaskan dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tidak akan memberikan dorongan kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga pada akhirnya karyawan menjadi tidak memiliki kinerja yang optimal. “Insentif yang rendah akan menyebabkan proses pencapaian tujuan organisasi akan terkendala, hal tersebut disebabkan karena karyawan kurang memiliki gairah kerja dikarenakan insentif yang kurang memadai”.⁴

³ <http://pekanbaruexpress.com/fasilitas-kantor-tak-lengkap-anggota-dprd-inhil-cuma-kongkow-kongkow.html>, (diakses pada tanggal 30 Maret 2011)

⁴ <http://ana-ekonomi.blogspot.com/2010/05/manajemen-sumber-daya-manusia.html>, (diakses pada tanggal 30 Maret 2011)

Pengalaman kerja juga merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan. Sayangnya, banyak karyawan yang telah memiliki suatu keahlian tetapi tidak memiliki pengalaman kerja, sehingga tidak dapat bekerja secara profesional. Karena mereka tidak dapat mengemukakan pemikiran-pemikiran mengenai cara meningkatkan kinerja berdasarkan pengalaman kerja yang telah dimiliki sebelumnya. “Dengan adanya pengalaman kerja, maka bisa dijadikan untuk memperbaiki diri dari kesalahan yang diperbuatnya. Selain itu, dapat mendorong untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.”⁵

Faktor lain yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya akan memiliki kinerja yang tinggi pula, karena melalui disiplin biasanya mereka akan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, karyawan yang disiplin tentunya akan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan tersebut akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Disiplin dapat diterapkan dalam berbagai aktivitas baik di rumah, jalan, sekolah maupun kantor. Khususnya di kantor, sebagai wadah berkumpulnya beberapa orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan biasanya memiliki peraturan-peraturan yang

⁵ <http://indosdm.com/memaknai-pengalaman-kerja>, (diakses pada tanggal 30 Maret 2011)

harus dipatuhi sebagai pedoman jalannya aktivitas kerja. “Namun masih ada karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat, bolos dan tidak mematuhi peraturan perusahaan, hal tersebut akan mempengaruhi mutu perusahaan karena belum mencapai kualitas yang diharapkan”⁶. Padahal melalui disiplin kerja, berarti karyawan telah memberikan dukungan yang positif kepada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

PT Bridgestone Tire Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkaretan yang memproduksi berbagai jenis ban seperti ban kendaraan penumpang, ban komersial (truk, bus dan mini bus). Sebagai

⁶<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:RvLqXWpAQAJ:suhendialif.wordpress.com/+rendahnya+disiplin+kerja&cd=8&hl=id&ct=clnk&gl=id&source=www.google.co.id>, (diakses pada tanggal 28 maret 2011).

perusahaan yang telah memiliki eksistensi dimata masyarakat, PT Bridgestone Tire Indonesia perlu meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Namun, pada kenyataannya di PT Bridgestone masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan-peraturan tentang kedisiplinan. Seperti datang terlambat, tidak menggunakan perlengkapan keselamatan kerja seperti helm, sepatu standar pabrik dan masker. Maka, dengan rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan, tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan belum dapat terlaksana dengan baik.

Dari semua faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang telah dipaparkan di atas, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja, insentif, pengalaman kerja dan disiplin kerja. Peneliti tertarik untuk meneliti disiplin kerja, guna menelaah keterkaitan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di atas, maka dikemukakan identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak menyenangkan
2. Motivasi kerja karyawan rendah
3. Fasilitas kerja yang tidak lengkap

4. Insentif yang rendah
5. Kurangnya pengalaman kerja
6. Disiplin kerja yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai macam masalah yang dipaparkan di atas, ternyata kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Oleh karena itu, permasalahan dibatasi hanya pada masalah: Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan seperti:

1. Bagi Peneliti

Peneliti berharap dapat menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mendalam tentang dunia kerja. Juga sebagai bahan yang berguna saat Peneliti terjun langsung ke dunia kerja yang sesungguhnya tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang menyangkut disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dalam kajian masalah perusahaan khususnya tentang kinerja karyawan. Selain itu dapat menambah literatur pada perpustakaan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumbangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia. Sehingga masyarakat lebih mengerti lagi tentang dunia kerja saat ini.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kinerja Karyawan

Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan faktor sumber daya yang paling utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan bertugas menjalankan fungsi-fungsi dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian adalah masalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang paling penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Karena maju mundurnya perusahaan terlihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Veithzal Rivai, “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.”⁷

Sedangkan menurut Triton P.B, Kinerja (*performance*) adalah *The record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periods*. Yaitu catatan hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.⁸

⁷Veithzal Rivai, *Performance Appraisal (sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hal. 14

⁸Triton P.B, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Tugu Publisher, 2005), hal. 94

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu.

Donnelly, Gibson dan Ivancevich menyatakan bahwa, “Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”⁹ Dalam kaitan ini, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Moh. Pabundu Tika mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.”¹⁰

Dari definisi-tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil-hasil dari kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Wibowo menyebutkan bahwa, “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”¹¹. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan kontribusi kepada perusahaan. Setiap pekerjaan yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggung jawab serta sesuai dengan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan, maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

⁹ Veithzal Rivai, op. cit, hal. 15

¹⁰ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal. 121

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hal. 7

Menurut Stolovitch dan Keeps, “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.”¹²

Dari pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan.

Sedangkan ahli lain yaitu Moh. Pabundu Tika mengatakan bahwa, “Kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”¹³ Sedangkan menurut Casio, “Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.”¹⁴

Marwansyah mengemukakan pengertian “Kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.”¹⁵

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan pengertian kinerja adalah pencapaian tujuan dari seseorang untuk melaksanakan sesuatu kegiatan/tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Faktor internal, meliputi:
 - a. Kecerdasan
 - b. Keterampilan
 - c. Kestabilan emosi
 - d. Motivasi
 - e. Kondisi fisik

2. Faktor Eksternal

¹² Veithzal Rivai, op. cit, hal. 14

¹³ Moh. Pabundu Tika, op. cit, hal. 121

¹⁴ Veithzal Rivai, op. cit, hal. 15

¹⁵ Marwansyah, Sumber Daya Manusia, edisi 2, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal.

- a. Keinginan pelanggan
- b. Pesaing
- c. Kondisi ekonomi
- d. Perubahan lokasi kerja¹⁶

Faktor internal meliputi kecerdasan. Dengan adanya kecerdasan, maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan benar. Faktor berikutnya yaitu keterampilan, kinerja karyawan akan bagus jika karyawan tersebut memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kestabilan emosi juga memiliki peran penting dalam masalah kinerja, dalam lingkungan perusahaan adakalanya karyawan mengalami konflik dengan karyawan lain. Dalam hal ini, dibutuhkan kestabilan emosi agar tidak terjadi permasalahan dengan karyawan lainnya. Jadi, karyawan dapat bersikap profesional dalam situasi apapun, sehingga tidak mengganggu pekerjaannya. Faktor motivasi merupakan hal yang penting, karyawan yang memiliki motivasi bekerja akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Faktor lainnya adalah kondisi fisik, kondisi karyawan sangat berpengaruh dalam hal mengerjakan pekerjaannya, jika karyawan sedang dalam keadaan kurang sehat, maka kinerja karyawan pun akan menurun.

Faktor eksternal meliputi keinginan pelanggan, hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya keinginan dari pelanggan, maka karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi keinginan pelanggannya. Pesaing, dalam dunia industri pasti terdapat pesaing-pesaing,

¹⁶ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari teori ke praktik), edisi 2, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2009), hal. 122

oleh karena itu, karyawan harus bekerja semaksimal mungkin untuk menghasilkan produk/jasa yang dihasilkan agar sesuai dengan keinginan konsumen. Faktor lainnya yaitu kondisi ekonomi, karyawan akan bekerja lebih giat jika kondisi ekonominya melemah, hal itu dikarenakan tuntutan agar karyawan tersebut mendapat imbalan yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Perubahan lokasi kerja, lokasi kerja merupakan faktor penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika lokasi kerja tersebut terlalu jauh atau karyawan merasa kurang nyaman berada dalam tempat kerjanya sendiri, maka hasil kerja yang dicapai pun menjadi kurang maksimal.

Menurut Veithzal Rivai, Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.¹⁷

Sedangkan menurut David Rees dan Richard, “Kinerja adalah bertindak benar dengan latar belakang perusahaan.”¹⁸. Jadi, karyawan melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

¹⁷ Ibid, hal. 604

¹⁸ David Rees & Richard Mcbain, *People Management Teori dan Strategi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), hal. 74

Veithzal Rivai juga mengemukakan, “Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses, mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai.”¹⁹

Menurut A.A. Anwar Prabu, “Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”²⁰

Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh Schermerhorn, Hunt dan Osborn yang mengemukakan “Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.”²¹

Selain itu, Cormick dan Tiffin (1980) juga mengemukakan bahwa “Kinerja adalah Kuantitas dan kualitas yang digunakan dalam menjalankan tugas.”²²

Menurut Robert L. Mathis, Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu:

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output²³

¹⁹Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Islami*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 633

²⁰A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) hal. 129

²¹Veithzal Rivai (*Performace Appraisal*), op. cit, hal. 15

²²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), hal. 172

²³Robert L Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hal. 78

Dalam hal ini, kuantitas output (hasil) dapat terlihat dari seberapa banyak jumlah tugas yang dapat dikerjakan dan disesuaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan kualitas output menyangkut mutu dari pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan serta keterampilan dan kemampuan yang telah diterapkan oleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Jangka waktu output menyangkut seberapa lama karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

Menurut Robert L. Mathis, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan untuk melakukan pekerjaan
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi²⁴

Menurut Ambar Teguh, “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.”²⁵

Menurut Robbins, “Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*).”²⁶ Jadi, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.

²⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hal. 113

²⁵ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik)*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 223

²⁶ Veithzal Rivai (Performance Appraisal), op. cit, hal. 15

Hal senada pun diungkapkan oleh Veithzal, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan adalah:

Human performance = Ability + Motivation

Ability = Knowledge + Skill

*Motivation = Attitude + Situation*²⁷

Pernyataan serupa pun diungkapkan oleh A.A. Anwar Prabu, faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964:484) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance = Ability + Motivation*
- *Ability = Knowledge + Skill*
- *Motivation = Attitude + Situation*²⁸

Kinerja karyawan (*Human Performance*), terdiri dari kemampuan dan motivasi. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan berupa pengetahuan dan keahlian maka akan mampu mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut. Selanjutnya yaitu motivasi, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Faktor kemampuan (*Ability*), terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih

²⁷ Veithzal Rivai, (Performance Appraisal) op.cit, hal. 21

²⁸ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, loc. Cit, hal. 67

mudah mencapai kinerja. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Faktor motivasi (*motivation*), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Artinya, seorang karyawan harus siap mental maupun fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

Menurut Hadari, “Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial.”²⁹ Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya.³⁰ Untuk itu, hasil penilaian kinerja perlu diketahui oleh para pekerja. Dari satu sisi pengetahuan tentang keberhasilannya, akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan lebih meningkatkannya dimasa mendatang. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh perusahaan dalam usaha mendorong pekerja memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar dimasa mendatang kinerjanya lebih meningkat.

²⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif)*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2008), hal. 234

³⁰ Ibid, hal. 249

Menurut Hasibuan, “Karyawan adalah aset (kekayaan) utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.”³¹ Hasibuan juga berpendapat bahwa “Karyawan adalah seseorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan.”³² Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya.

Wijaya berpendapat “Karyawan adalah aset atau kekayaan utama setiap perusahaan, yang selalu ikut aktif berperan dan paling menentukan tercapainya tujuan perusahaan.”³³ Selain itu, Hasibuan juga mengatakan bahwa “Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.”³⁴ Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan.

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, keberadaan karyawan sangat penting peranannya dalam kemajuan perusahaan, karena karyawan

³¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 179

³² Ibid, hal. 41

³³ A.M. Wijaya, *Administrasi Kearsipan suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2000), hal. 25

³⁴ Hasibuan, op. cit, hal. 27

merupakan aset perusahaan. Tanpa adanya karyawan sangat tidak mungkin suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu. Hal tersebut dapat terlihat dari kemampuan (pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab), tindakan (bekerja keras, bekerja sama) dan kesempatan (promosi jabatan).

2. Disiplin Kerja

Setiap perusahaan senantiasa menginginkan tegaknya disiplin kerja dalam setiap karyawannya. Karena disiplin dapat membangun landasan yang kuat guna mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin, maka seseorang dapat melaksanakan kegiatannya secara teratur.

Kekurangdisiplinan di dalam perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Dalam suplai bahan baku misalnya, pengiriman yang tidak tepat waktu sehingga berakibat tenaga kerja tidak aktif bekerja juga mengakibatkan meruginya perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut T. Hani Handoko, “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.”³⁵ Hal senada pun diungkapkan oleh Sentot Imam, “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.”³⁶

Berdasarkan pengertian di atas, disiplin adalah suatu kegiatan manajemen yang bertujuan agar karyawan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Robert L. Mathis, “Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.”³⁷ Ambar Teguh juga berpendapat bahwa “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.”³⁸ Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah perusahaan.

Selain itu, Ondi pun mengemukakan pengertian “Disiplin adalah proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih baik.”³⁹

³⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi 2, (Yogyakarta: BPFE, 2000) hal. 208

³⁶ Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Tata Kelola Organisasi Bisnis*, (Jakarta: PT Indeks, 2008), hal. 135

³⁷ Robert L. Mathis. dan John H. Jackson, *op. cit*, hal. 314

³⁸ Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah, *op. cit*, hal. 236

³⁹ Ondi Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), hal. 40

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Ondi Saondi dan Aris Suherman mengemukakan bahwa, “Disiplin adalah suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.”⁴⁰

Sedangkan menurut Edy sutrisno, “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.”⁴¹ Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan disiplin adalah ketaatan pada suatu aturan organisasi, dimana sesuatu itu berada dalam tertib, teratur dan semestinya serta tidak ada suatu pelanggaran. Hal ini dipertegas ahli lain yaitu Ambar Teguh, yang mengatakan bahwa

⁴⁰ Ibid, hal. 40

⁴¹ Edy Sutrisno, op. cit, hal. 177

“Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.”⁴²

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, maka sasaran pemberian hukuman akan tercapai.

Kegiatan pendisiplinan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong karyawan agar datang tepat waktu. Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan yang diembannya dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Gary Dessler yang mengatakan bahwa “Tujuan disiplin adalah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan.”⁴³

Menurut Robert L. Mathis, disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada si karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja. Disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja.⁴⁴

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristantini, Minner dan Musenaf menyatakan bahwa “Kedisiplinan memiliki pengaruh

⁴²Ambar Teguh Sulistyani & Rosidah, *Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal. 236

⁴³Garry Desler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 2, edisi 10, (Jakarta: PT Indeks, 2009), hal. 194

⁴⁴ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, op. cit, hal. 317

terhadap kinerja yang diinginkan dalam suatu budaya organisasi kerja.”⁴⁵

Edy Sutrisno juga berpendapat bahwa “Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.”⁴⁶

Selain itu, menurut Malayu S.P Hasibuan, “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi/kinerja yang dapat dicapainya.”⁴⁷ Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang dimiliki tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dibentuk serta berkembang melalui latihan sehingga terbentuk kesadaran dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”⁴⁸

Yang dimaksud kesadaran di atas adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan yang disiplin akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis

⁴⁵ Kristantini, Pengaruh Motivasi, *Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*, Jurnal Widya Tama Vol.3 No.3 tahun 2006.

⁴⁶ Edy Sutrisno, op. cit, hal 177

⁴⁷ Malayu S.P Hasibuan, op. cit, hal. 193

⁴⁸ Malayu S.P Hasibuan, op. cit, hal. 193

maupun tidak. Jadi, seorang karyawan yang disiplin akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan semua tugas-tugasnya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Menurut IG. Wursanto, Disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.”⁴⁹

Menurut Malayu S.P Hasibuan, “Kerja adalah pengorbanan jasa dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.⁵⁰ Selain itu, Malayu juga mengungkapkan bahwa “Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan.”⁵¹

A.A. Anwar Prabu mengemukakan bahwa, “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat tersebut, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”⁵²

⁴⁹ IG. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*, (Yogyakarta: Kanisius, 2001), hal. 108

⁵⁰ Malayu S.P Hasibuan, op. cit, hal. 94

⁵¹ Ibid, hal. 41

⁵² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, op. cit, hal. 129

Sondang P. Siagian mengutarakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja sehingga karyawan tersebut dalam bekerja dan berusaha bekerjasama dengan karyawan lain dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimum.⁵³

Pengertian tersebut didukung oleh Alex Nitisemito yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.”⁵⁴

Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menunjukkan kepatuhan dan ketentuan yang berlaku untuk pencapaian tujuan. Sikap tanggung jawab ini dapat dilakukan pada saat bekerja dan pada saat mengontrol tingkah laku, melaksanakan tugas dengan baik dan berusaha mencapai disiplin maksimal.

Menurut Anwar Prabu, terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif⁵⁵

Yang dimaksud disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan

⁵³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 305

⁵⁴ Ibid, hal. 199

⁵⁵ A.A. Anwar Prabu, *op.cit*, hal. 129

Menurut Veithzal Rivai, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵⁶

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. dalam rangka menumbuhkan sikap (kesadaran, kesediaan, menghormati), tanggung jawab (melaksanakan tugas dengan baik, untuk mengontrol tingkah laku), agar karyawan terhindar dari sanksi-sanksi berupa teguran lisan/tertulis, penurunan pangkat dan pemecatan.

B. Kerangka Berpikir

Dalam menjalankan tujuan perusahaan diperlukan kerjasama yang baik antara karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen harus memiliki kemampuan, keterampilan dalam mengatur karyawannya agar memiliki perilaku yang baik dalam bekerja. Selain itu, memberikan dorongan atau perangsang kepada karyawannya agar berkinerja lebih baik.

Salah satu langkah yang diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui disiplin kerja. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, sehingga pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk memperoleh hasil yang optimal. Keadaan seperti itu akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya.

⁵⁶Veithzal Rivai, (*Manajemen Sumber Daya Islami*), op. cit, hal. 845

Dalam kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kesadaran berdisiplin yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pembinaan disiplin yang mengarahkan dan menjaga agar sikap para karyawan senantiasa sesuai dengan dengan aturan yang berlaku. Pelatihan dan pembinaan disiplin yang berkesinambungan diharapkan dapat mendorong para karyawan untuk disiplin dalam bekerja bukan karena sanksi yang merupakan ganjaran dari pelanggaran disiplin, melainkan karena kesadaran yang timbul dalam diri sendiri. Jika telah tertanam kesadarn tersebut, keteladanan dan ketaatan akan semakin memperkuat sikap disiplin karyawan.

Dengan disiplin, sesulit apapun pekerjaan yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, tanpa disiplin semudah apapun pekerjaan yang diberikan maka hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Agar kedisiplinan dalam diri karyawan tetap terjaga maka kedisiplinan harus diterapkan dengan konsisten. Dalam hal ini, diperlukan penetapan sanksi bagi siapapun yang melakukan pelanggaran. Hal ini penting agar pelaku pelanggaran tidak mengulangi kesalahannya. Dan menjadi contoh bagi karyawan lain untuk tidak melakukan pelanggaran. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian sanksi yaitu untuk memperbaiki dan mendidik karyawan yang menyangkut kearah tingkah laku yang terbaik, bukan untuk merendharkannya atau untuk mencari-cari kesalahan karyawan.

Dari pemberian sanksi tersebut, disesuaikan dengan jenis dan tingkat pelanggarannya. Semakin tinggi pelanggaran yang dilakukan maka semakin

berat sanksi yang akan diterima. Sebaliknya, semakin rendah pelanggaran yang dilakukan maka semakin ringan pula sanksinya. Ini berlaku bagi siapapun (tidak memandang status dan jabatan) sesuai atas keadilan dan kemanusiaan. Jika hal tersebut dapat dipraktekkan, maka akan tercipta keharmonisan dalam lingkungan kerja baik antara pimpinan dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan.

Dengan demikian, seluruh aktivitas kerja bila dilandasi dengan rasa disiplin yang tinggi, akan dapat berjalan dengan lancar sehingga kinerja perusahaan mengalami peningkatan, hal tersebut ditandai dengan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya, ketaatan terhadap peraturan dan norma sosial yang ada, kemampuan terhadap pekerjaan tersebut. Jadi, penerapan disiplin kerja terhadap karyawan dapat menumbuhkan perasaan bahwa dirinya sebagai pelaksana yang mempunyai peranan penting dan mereka sadar bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Hal tersebut akan mendorong setiap karyawan untuk berusaha memahami seluk-beluk bidang pekerjaannya sebagai bagian yang juga ikut menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan

yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan”. Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi yang beralamat di Jalan Raya Bekasi Km. 27, Bekasi. Penelitian dipilih karena pada PT Bridgestone Tire Indonesia ada beberapa karyawan yang tidak disiplin. Selain itu, peneliti juga pernah melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada perusahaan tersebut. Hal ini tentu merupakan poin tersendiri karena memudahkan pelaksanaan penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan, terhitung dari Bulan Maret sampai Bulan Juni 2011. Alasan dilaksanakannya penelitian pada waktu tersebut karena peneliti sudah tidak disibukkan lagi dengan kegiatan perkuliahan dan dianggap sebagai waktu paling luang untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat mencurahkan segala perhatiannya pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional.

Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.⁵⁷

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara disiplin kerja (variabel bebas) dengan kinerja karyawan (variabel terikat) pada PT Bridgestone Tire Indonesia.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”⁵⁸

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi, sedangkan populasi terjangkaunya adalah karyawan PT Bridgestone bagian Tire Ware House C (TWH C) yang berjumlah 40 karyawan. Hal ini didasarkan pada beberapa pertimbangan yaitu:

1. Memiliki karyawan tetap (bukan karyawan kontrak).

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV Alfabeta, 2004), hal. 7

⁵⁸ Sugiyono, op. Cit, hal. 72

2. Memiliki jumlah karyawan yang lebih banyak jika dibandingkan dengan Tire Ware House A dan B

Sugiyono berpendapat bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.”⁵⁹ Sampel yang diambil dari penelitian ini berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel dari Issac and Michael, diambil sampel sebanyak 36 karyawan dengan sampling error 5 %. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling technique*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dikatakan homogen. Selain itu dengan teknik tersebut maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu disiplin kerja sebagai variabel independen (dengan simbol X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (dengan simbol Y). Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

⁵⁹ Ibid, hal. 73

Kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan selama periode tertentu.

b. Definisi Operasional

Kinerja karyawan dapat diukur dengan 3 indikator. Indikator pertama adalah kemampuan (sub indikator: pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab). Indikator kedua adalah tindakan (sub indikator: bekerja keras dan bekerja sama). Indikator ketiga adalah kesempatan (sub indikator: promosi jabatan). Penyusunan butir instrumen diukur dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke responden berdasarkan pengukuran model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Kisi-kisi instrumen kinerja karyawan yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan reliabilitas. Kisi-kisi instrumen kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel III.1.

Tabel III.1
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan

Indikator	Sub Indikator	Nomor Item Uji Coba		Drop	Valid	Nomor Item Final	
		(+)	(-)			(+)	(-)
Kemampuan	1. Pengetahuan	2,3,21,28	13,27	28	2,3,21,28	2,3,20.	13,25.
	2. Keterampilan	5,8,22,33,35	12, 19		5,8,22,33,35, 12,19	5,8,21,29,31.	12, 18
	3. Tanggung jawab	7,25,26,32,30,34	11,17	32	7,25,26,32, 30,34	7,23,24,27,30.	11,16.
Tindakan	1. Bekerja keras	6, 24	14, 16		6,24,14,16	6, 22	14, 15
	2. Bekerja sama	1, 4, 9	18, 20		1,4,9,18,20	1, 4, 9	17, 19
Kesempatan	1.Promosi jabatan	10, 23, 31	15, 29	15, 23	10,31,29	10, 28	26

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.2
Skala Penilaian untuk Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	SS = Sangat Setuju	5	1
2.	S = Setuju	4	2
3.	KS = Kurang Setuju	3	3
4.	TS = Tidak Setuju	2	4
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kinerja Karyawan

Proses penyusunan instrumen kinerja karyawan dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala likert sebanyak 35 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kinerja karyawan, seperti terlihat pada tabel III.1

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kinerja karyawan. Setelah konsep instrumen ini disetujui, maka langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia bagian Tire Warehouse A (TWH A).

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien

korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶⁰

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}$$

Dimana:

- r_{it} = Koefisien antara skor butir dengan skor total
- x_i = Deviasi skor dari X_i
- x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 35 butir pernyataan setelah divalidasi, terdapat 4 pernyataan yang drop, yaitu butir nomor 15, 23, 28 dan 32. dengan demikian butir pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri dari 31 butir pernyataan.

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :⁶¹

$$r_{ii} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{St^2} \right]$$

Dimana : r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar evaluasi pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal.109

⁶¹ Ibid, hal. 109

k	= Cacah butir
S_i^2	= Varian skor butir
S_t^2	= Varian skor total

Berdasarkan perhitungan diperoleh $\sum S_i^2 = 19,94$ $S_t^2 = 125,32$ dan $r_{ii} = 0,869$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 31 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kinerja karyawan.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah upaya manajemen untuk menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu: sikap (sub indikator: kesadaran, kesediaan, menghormati). Indikator tanggung jawab (sub indikator: melaksanakan tugas dengan baik, untuk mengontrol tingkah laku). Indikator sanksi hukuman (sub indikator: teguran lisan/tertulis, penurunan pangkat dan pemecatan). Penyusunan butir instrumen diukur dengan menggunakan kuesioner yang disebar ke responden berdasarkan pengukuran model skala likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Kisi-kisi instrumen disiplin kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen disiplin kerja dapat dilihat pada table III.3.

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Indikator	Sub Indikator	Nomor item Uji Coba		Drop	Valid	Nomor item Final	
		(+)	(-)			(+)	(-)
Sikap	1. Kesadaran	1,16,20,22	5,7,6,24	1,6	1,16,20,22,5,7,24	13,17,19	3,4,21
	2. Kesiadaan	10,21,34	8,39,32		10,21,34,8,39,32	7,18,31	5,29,36
	3. Menghormati	3,18,31	27,29,35		3,18,31,27,29,35	2,15,28	24,26,32
Tanggung Jawab	1. Melaksanakan tugas dengan baik	2,23,30	9,36,37		2,23,30,9,36,37	1,20,27	6,33,34
	2. Untuk mengontrol tingkah laku	12,26	33,28,38		12,26,33,28,38	9, 23	25,30,35
Sanksi Hukuman	1. Teguran lisan/tertulis	4,17,19	25	4	17,19,25	14, 16	22
	2. Penurunan pangkat	15	13		15,13	12	10
	3. Pemecatan	14	11,40			11	8, 37

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban yang telah

disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel III.4
Skala Penilaian untuk Instrumen Penelitian Disiplin Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Positif	Negatif
1.	SS = Sangat Setuju	5	1
2.	S = Setuju	4	2
3.	KS = Kurang Setuju	3	3
4.	TS = Tidak Setuju	2	4
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Disiplin Kerja

Proses penyusunan instrumen disiplin kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel disiplin kerja, seperti terlihat pada tabel III.3

Tahap berikutnya, konsep instrumen ini dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel disiplin kerja. Setelah konsep instrument ini disetujui, maka langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada 30 karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia bagian Tire Ware House A (TWH A).

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶²

$$r_{it} = \frac{\sum X_i X_t}{\sqrt{(\sum X_i^2)(\sum X_t^2)}}$$

Dimana:

- r_{it} = Koefisien antara skor butir dengan skor total
- x_i = Deviasi skor dari X_i
- x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$ jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan selanjutnya didrop atau tidak digunakan.

Berdasarkan perhitungan dari 30 karyawan tersebut, dari nomor pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 3 butir yang drop, yaitu butir nomor 1, 4 dan 6 sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 37 pernyataan.

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :⁶³

⁶² ibid, hal.109

⁶³ ibid, hal. 109



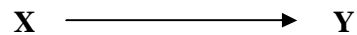
$$r_{ii} = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Dimana : r_{ii} = Koefisien reliabilitas tes
 k = Cacah butir
 Si^2 = Varian skor butir
 St^2 = Varian skor total

Berdasarkan perhitungan diperoleh $\sum Si^2 = 11,34$ $S_t^2 = 157,42$ dan $r_{ii} = 0,954$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 37 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur disiplin kerja.

F. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

X : Variabel bebas (Disiplin Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

\longrightarrow : Arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi: $\hat{Y} = a + bX$

Didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁶⁴

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

Dimana nilai a dan b dapat dihitung dengan rumus:⁶⁵

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \quad \text{dan} \quad a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$\text{Dimana : } \sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan

⁶⁴ Sudjana, *Metode Statistik*, (Bandung: Tarsito, 2000), hal. 315

⁶⁵ Ibid, hal. 315

terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan uji Liliofers pada taraf signifikan (α) = 0,05

Hipotesis:

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H1 : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

Terima Ho jika $L_o < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak Ho jika $L_o > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas x tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur di atas adalah $(Y - \hat{Y})$.

b. Uji Linearitas Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistik:

Ho : $Y = \alpha + \beta X$

Ha : $Y \neq \alpha + \beta X$

Kriteria pengujian:

Tolak Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi non linier

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan table ANAVA pada tabel III.5

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti dengan kriteria $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dengan hipotesis statistik:

$$H_0 : \beta \leq 0$$

$$H_1 : \beta > 0$$

Kriteria pengujian keberartian regresi adalah:

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Regresi dinyatakan berarti (signifikan) jika menolak H_0 .

Tabel III.5
Daftar Analisis Varians
Untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi

Sumber varians	DK	Jumlah Kuadrat	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F hitung	F tabel
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum xy$	$\frac{JK(b/a)}{Db(b/a)}$	*) $\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(1, n-2)}$
Residu (S)	n-2	$JK(T)-JK(a)-$ $JK(b/a)$	$\frac{JK(S)}{Db(s)}$	ns)	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$
Tuna Cocok(TC)	k-2	$JK(S)-JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{Db(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	$\frac{F(1-\alpha)}{(k-2, n-k)}$
Galat (G)	n-k	$\frac{\sum \{\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}{n}$	$\frac{JK(G)}{Db(G)}$		

Keterangan: *) Persamaan regresi berarti
ns) Persamaan regresi linier/*not significant*

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan produk koefisien korelasi (r_{xy}) menggunakan rumus product moment dari Pearson sebagai berikut:⁶⁶

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

⁶⁶ Suharsimi Arikunto. *Op. cit*, hal. 70

Keterangan:

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan

x = skor dalam sebaran X

y = skor dalam sebaran Y

Σx = Jumlah skor dalam sebaran X

Σy = Jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus:⁶⁷

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi product moment

n = Banyaknya data

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Kriteria pengujian:

Korelasi dinyatakan positif signifikan jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (DK) = $n - 2$. Jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

⁶⁷ Agus Irianto, *Statistik*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 146

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya diadakan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:⁶⁸

$$KD = r_{xy}^2 \cdot 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

⁶⁸ M. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 99

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut yaitu Disiplin Kerja sebagai Variabel Bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

1. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja karyawan dapat diukur dengan tiga indikator. Indikator pertama adalah kemampuan (sub indikator pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab). Indikator kedua adalah tindakan (sub indikator: bekerja keras, bekerja sama). Indikator ketiga adalah kesempatan (sub indikator: promosi jabatan).

Data kinerja karyawan diperoleh melalui pengisian kuesioner berskala likert sebanyak 31 butir pernyataan yang diisi oleh pengawas seksi Tire Ware House C (TWH C) PT Bridgestone Tire Indonesia. berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 118 dan skor tertinggi adalah 138 jumlah skor adalah 4626, sehingga rata-rata skor kinerja karyawan (Y) sebesar 128,5. Varians sebesar 16,94 dan simpangan baku atau standar deviasi sebesar 4,12

Distribusi frekuensi data kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel IV.1 di bawah ini. Diketahui rentang skor 20, kelas interval 6, dan panjang kelas 4. Hal tersebut dapat di lihat pada tabel IV.1.

Tabel IV. 1
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

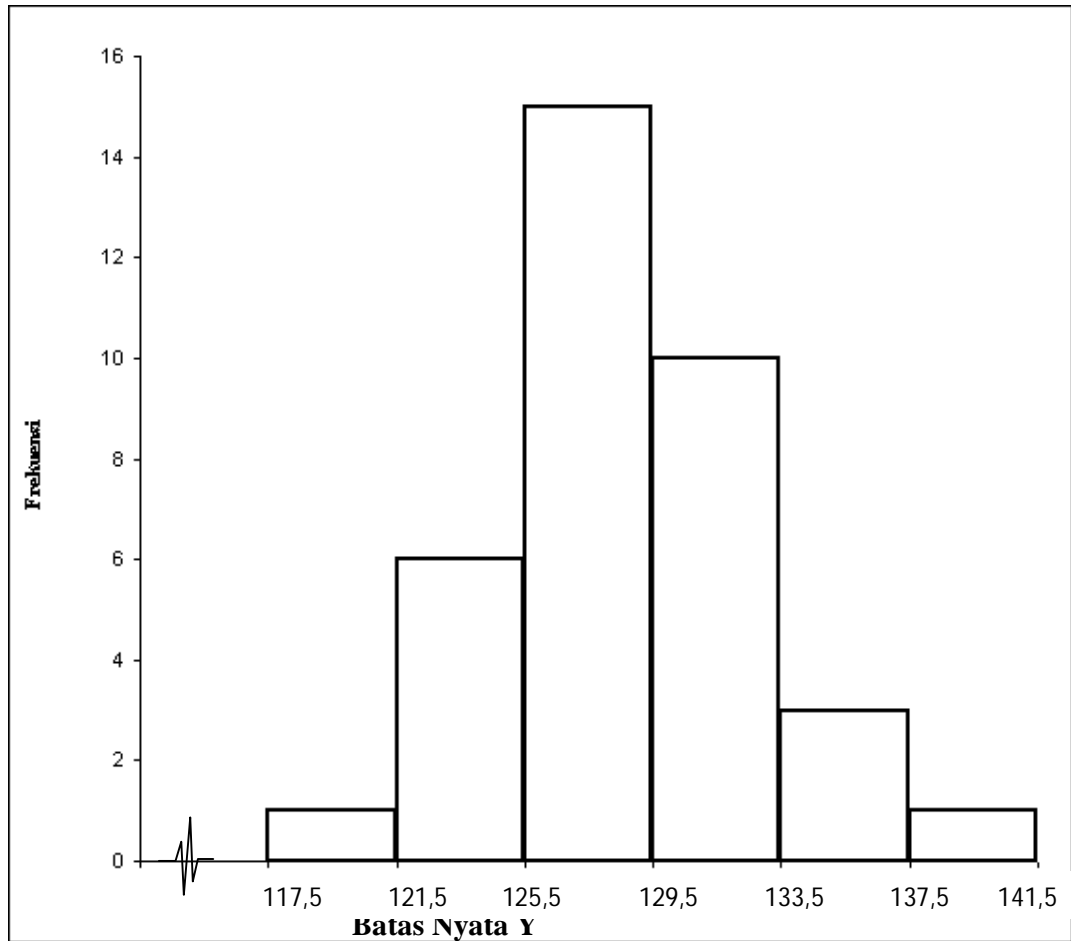
Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
118 - 121	117,5	121,5	1	2,8%
122 - 125	121,5	125,5	6	16,7%
126 - 129	125,5	129,5	15	41,7%
130 - 133	129,5	133,5	10	27,8%
134 - 137	133,5	137,5	3	8,3%
138 - 141	137,5	141,5	1	2,8%
			36	100%

Sumber: data diolah sendiri oleh peneliti.

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel Kinerja Karyawan yaitu 15 yang terletak pada kelas interval ketiga antara 126-129 dengan frekuensi relatif sebesar 41,7%, dan frekuensi terendahnya adalah 1 yang terletak pada kelas interval pertama

dan keenam yakni antara 118-121 dan 138-141 dengan frekuensi relatif 2,8%.

Sedangkan histrogram Kinerja Karyawan dapat dilukiskan seperti pada grafik IV.1 di bawah ini:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 3 indikator yang tiap indikator memiliki skor rata-rata, yaitu:

Tabel IV.2
Skor Indikator Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No.	Indikator	Skor
1.	Kemampuan	90 %
2.	Tindakan	5 %
3.	Kesempatan	5 %

Pemaparan diatas, menunjukkan bahwa indicator kemampuan memiliki skor rata-rata tertinggi, ini berarti indikator kemampuan mendominasi indicator kinerja karyawan yang ada.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja (variabel X) dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu Sikap (sub indikator kesadaran, kesediaan, menghormati), tanggung jawab (sub indikator: melaksanakan tugas dengan baik, untuk mengontrol tingkah laku) dan sanksi (teguran lisan/tertulis, penurunan pangkat, pemecatan).

Data disiplin kerja diperoleh melalui pengisian kuesioner berbentuk skala likert sebanyak 37 butir pernyataan yang diisi oleh 36 karyawan PT Bridgestone Tire Indonesia seksi Tire Ware House C (TWH C). berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 140 dan skor tertinggi 164, jumlah skor adalah 5575, sehingga skor rata-rata sebesar 154,86. varians sebesar 26,12 dan simpangan baku 5,11.

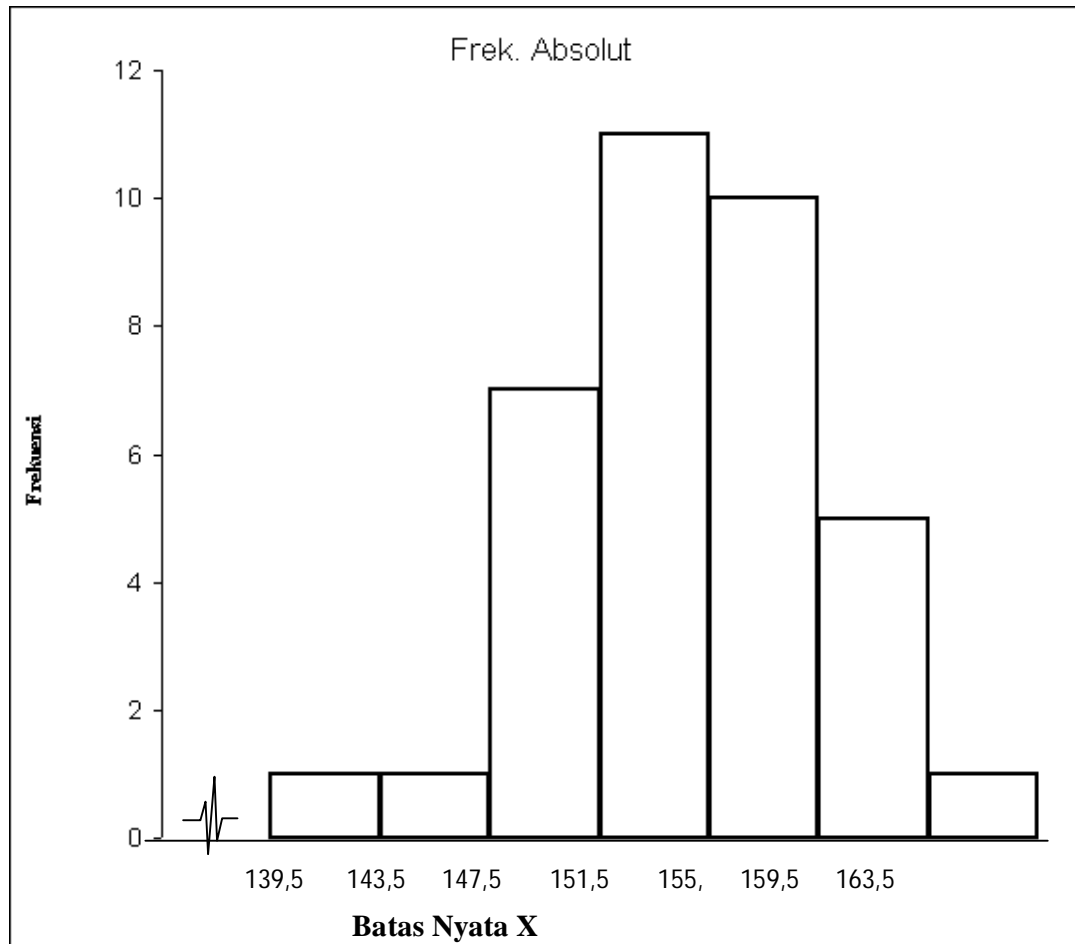
Distribusi frekuensi data disiplin kerja dapat dilihat pada tabel IV.3 dibawah ini. Dimana rentang nilai adalah 24 dan banyak kelas interval adalah 7, serta panjang kelas interval adalah 4 (perhitungan terlampir).

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi
Disiplin Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
140 - 143	139,5	143,5	1	2,8%
144 - 147	143,5	147,5	1	2,8%
148 - 151	147,5	151,5	7	19,4%
152 - 155	151,5	155,5	11	30,6%
156 - 159	155,5	159,5	10	27,8%
160 - 163	159,5	163,5	5	13,9%
164 - 167	163,5	167,5	1	2,8%
			36	100%

Sumber : data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel IV.3 dapat terlihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel disiplin kerja yaitu 11 yang terletak pada interval ke-4 yakni antara 152-155 dengan frekuensi relatif sebesar 30,6%. Sementara frekuensi terendahnya yaitu 1 yang terletak pada interval ke-1, 2 dan 7 dengan frekuensi relatif sebesar 2,8%. Maka dapat dibuat grafik histogram disiplin kerja sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram disiplin kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 3 indikator yang tiap indikator memiliki skor rata-rata, yaitu:

Tabel IV.4
Skor Indikator Disiplin Kerja (Variabel X)

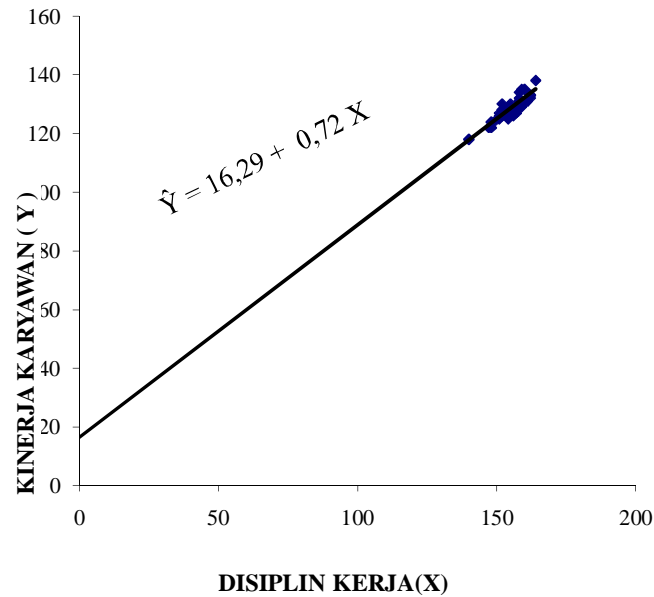
No.	Indikator	Skor
1	Sikap	34 %
2	Tanggung Jawab	34,2 %
3	Sanksi Hukuman	31,8 %

Pemaparan diatas, menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab memiliki skor rata-rata tertinggi. Berarti indikator tersebut mendominasi indikator disiplin kerja lainnya.

B. Analisis Data

1. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara disiplin kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,72 dan konstanta sebesar 16,29. Dengan demikian bentuk hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 16,29 + 0,72X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,72 skor pada konstanta 16,29. Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 16,29 + 0,72X$ dilukiskan pada gambar IV.3.



Gambar IV.3
Grafik Persamaan Regresi

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X

Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$ untuk sample sebanyak 36 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X menghasilkan harga L_{hitung} maksimum sebesar 0,1312 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata (α) 0.05 diperoleh nilai sebesar 0,1477 ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,1312 < 0,1477$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X

berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan (Perhitungan terlampir)

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5

Tabel IV. 5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran	Lo	L _{tabel} (0.05)	Minat Berwirausaha	Keterangan
1	Y atas X	0,1312	0,1477	Terima Ho	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Uji kelinearan regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linear atau tidak. Criteria pengujian, terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dimana Ho adalah model regresi linear.

Hasil perhitungan menunjukkan pada tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 15$ dan dk penyebut $(n-k) = 19$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = -1,27$ sedangkan $F_{tabel} = 2,23$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$, yang berarti regresi linear. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin baik disiplin kerja yang dicapai karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya dilakukan uji keberartian (signifikansi) dan linieritas persamaan regresi disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang hasil perhitungan disajikan dalam tabel IV.6 (Perhitungan terlampir).

Tabel IV. 6
ANOVA Untuk Pengujian
Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi
Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan
 $\hat{Y} = 16,29 + 0,72X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	36	595034			
Regresi (a)	1	594441,00			
Regresi (b/a)	1	477,00	477,00	139,81 ^{*)}	4,13
Residu	34	116,00	3,41		
Tuna Cocok	15	-100786,37	-6719,09	-1,27 ^{ns)}	2,23
Galat Kekeliruan	19	100902,37	5310,65		

Keterangan: *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} < F_{tabel}$

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut $(n-2) = 36$ pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 139,81$, sedangkan $F_{tabel} = 4,13$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel

IV.6 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 139,81 > F_{tabel} = 4,13$ sehingga regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 15$ dan dk penyebut $(N-k) = 19$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = -1,27$ sedangkan $F_{tabel} = 2,23$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor disiplin kerja akan mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar skor pada konstanta 16,29.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 16,29 + 0,72X$ (dapat terlihat dalam lampiran).

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan Y. hasil perhitungan koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,900$ (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,900	80,95 %,	12,021	1,69

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel IV.5 diatas diperoleh $t_{hitung} = 12,021$ dan $t_{tabel} = 1,69$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,900$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,900)^2 = 0,8095$

Hal ini berarti sebesar 80,95% variasi disiplin kerja ditentukan oleh kinerja karyawan, sedangkan 19,05% di tentukan oleh faktor-faktor lainnya. (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sementara kinerja karyawan berhubungan dengan banyak faktor.
- b. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam.
- c. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja karyawan juga buruk.

Variabel disiplin kerja (X) terdiri dari 3 indikator, indikator tanggung jawab adalah indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi, ini berarti indikator tersebut mendominasi indikator dari disiplin kerja sebesar 34,2 %.

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 3 indikator, indikator kemampuan adalah indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi, ini berarti indikator tersebut mendominasi indikator dari kinerja karyawan sebesar 90 %.

Kinerja karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia dapat ditentukan oleh disiplin kerja sebesar 80,95 % dan sisanya ditentukan oleh factor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bridgestone Tire Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, oleh karena itu PT Bridgestone Tire Indonesia harus dapat menjaga disiplin kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa PT Bridgestone Tire Indonesia harus tetap dapat menjaga disiplin kerja karyawannya. Sehingga kinerja karyawan akan baik. Sehingga perusahaan akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Perusahaan diharapkan memiliki cara yang baik supaya disiplin kerja karyawan semakin membaik.
2. Perusahaan diharapkan memiliki cara lain agar kinerja karyawan semakin membaik, sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai.