PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SUKA FAJAR LTD JAMBI

Reni Devita[1]

Abstract

The average total absenteeism without explanation in the last five years as much as 0.14%. The average realized sales target achievement at PT. Suka Fajar Ltd Jambi in the last five years amounted to 71.21%. This fact shows that employees can achieve the target given to him.

Indicators of discipline among others, the size of the compensation, the existence of exemplary leadership, whether there is a definite rule that can be used as a handle, courage leadership in taking action, presence or absence of supervision leaders, the presence or absence of attention to employees as well as the creation of habits that support the establishment of discipline. While performance indicators include the effective, efficient, quality, timeliness, productivity and safety.

PT. Suka Fajar Ltd.Jambi is one company that is engaged in the automotive field. The company first gained the confidence to handle American vehicle is a car brand Ford. Seiiring the era of progress and improvement as well as development of business, PT. SukaFajar Ltd Jambi managed to enter into an agreement with PT. KTB which is the sole distributor of automotive brands Mitsubishi.

Results SPSS 20 get the regression equation Y = -0.208 + 1.083 X. R^2 value of 0.848 this number stating that the variable X or discipline capable of explaining the variable Y or performance of employees at PT. Suka Fajar Ltd Jambi amounted 84.80% 15.20% otherwise be caused by other variables outside variables studied. The correlation coefficient between disciplines on the performance of employees at PT. Suka Fajar Ltd Jambi is 0.921, meaning that there is a very close relationship between the variables X or Y or discipline and employee performance.

Work discipline and performance of employees at PT. Suka Fajar Ltd Jambi high. Based on the test of hypothesis testing is known that there is significant influence between disciplines on the performance of employees at PT. Suka Fajar Ltd Jambi. Leaders should emphasize the importance of cooperation and communication with fellow employees. Thus, the synergy that will grow healthy and conducive working environment. Should be targeting the achievement of work must be neat and realistic. Thus, the employee will be more focused to achieve the output has been on target .

Keyword : discipline, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, orang merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam organisasi. Untuk mencapai salah tujuan organisasi salah satu hal yang perlu dilakukan pimpinan adalah memberikan daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

PT. Suka Fajar Ltd Jambi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. PT. Suka Fajar Ltd Jambi merupakan salah satu dealer yang cukup berkembang di Jambi, dimana tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting dalam aktivitas perusahaan yang selalu dituntut untuk meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan atau peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan.

Disipilin adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. (Fathoni : 2006:126).

Disiplin adalah salah satu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Maksud ditumbuhkannya disiplin kecuali kepatuhan terhadap aturan juga tumbuhnya keterlibatan dan efisiensi. Ketaatan terhadap aturan terutama sudah cukup jelas, karena semua aturan tertulis pada dasarnya adalah

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

terbuka agar diketahui oleh semua orang yang berkepentingan.

Salah satu unsur kinerja (*job performance*) yang sangat penting adalah kinerja karyawan dari suatu perusahaan. Kinerja bahkan menjadi topik sangat penting karena kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk melihat sekaligus menentukan efektif tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, apalagi diera globalisasi seperti saat ini.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan kinerja sehingga apa yang diharapkan bisa sesuai dengan yang diinginkan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Masalah kinerja karyawan merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap perusahaan. Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan.

PT. Suka Fajar Ltd Jambi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang memasarkan kendaraan roda empat dengan merk Mitsubishi.

Salah satu indikator keberhasilan suatu pekerjaan adalah realisasi pencapaian target penjualan. Pekerjaan dinilai baik bila realisasi pencapaian sesuai atau melebihi dari target yang ditetapkan. Namun sebaliknya, bila target tidai tercapai maka hasil pekerjaan dinilai tidak baik.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin meneliti pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul " Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi ".

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Bagaimana disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi ? 2) Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi. 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

METODE PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013:23) analisis deskriptif kualitatif adalah menyesuiakan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

Skor terendah = Bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 58
= 58

Skor tertinggi = 5 x 58
= 290

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Dimana :
n = Jumlah sampel
m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{58(5-1)}{5}$$

RS = 46,4

Maka :

58	-	=	Sangat
104,3			Rendah
104,4	-	=	Rendah
150,7			
150,8	-	=	Sedang
197,1			
197,2	-	=	Tinggi
243,5			
243,6	-	=	Sangat
2900			Tinggi

b. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 digunakan analisis regresi sederhana.

Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :
Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X = Disiplin

Menurut Syekh (2011 ; 95) cara mendapatkan a dan b dari rumus diatas digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{n\sum xy - \sum x\sum y}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b\sum x}{n}$$

c. Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat erat

d. Koefisien Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisen determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi di tentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Disiplin Karyawan Pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi

Untuk mengetahui disiplin karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban sebagai mmberikut :

a. Besar kecilnya kompensasi

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator besar kecilnya kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Besar Kecilnya Kompensasi

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Pemberian kompensasi dapat meningkatkan ketekunan bekerja karyawan	1	2	8	12	35	252	Sangat tinggi
2	Kompensasi sebagai salah satu motivasi kerja karyawan	2	2	6	10	38	254	Sangat tinggi
	Total						506	
	Rata-rata						253	Sangat tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 252, artinya pemberian kompensasi dapat meningkatkan ketekunan bekerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 254, artinya kompensasi sebagai salah satu motivasi kerja dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 253, artinya dimensi besar kecilnya kompensasi dinilai sangat tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Organisasi

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ada Tidaknya Ketelladanan Pimpinan Dalam Organisasi

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin karyawan	5	9	13	16	15	201	Tinggi
4	Kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan.	3	7	15	18	15	209	Tinggi
	Total						410	
	Rata-rata						205	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 201, artinya konsistensi pimpinan dapat meningkatkan disiplin dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 209, artinya kedisiplinan pimpinan menjadi teladan karyawan. dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 205, artinya dimensi ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

c. Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Tingkat pengetahuan tentang isi dan materi peraturan yang ditetapkan organisasi	2	3	12	16	25	233	Tinggi
6	Kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan	4	6	14	19	15	209	Tinggi
	Total						442	
	Rata-rata						221	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 233, artinya tingkat pengetahuan tentang isi dan materi peraturan yang ditetapkan organisasi dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 209, artinya kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 221, artinya dimensi ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

d. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Keberanian pimpinan	10	15	15	10	8	165	Sedang

	menghukum pegawai yang indisipliner							
8	Ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini	8	12	18	13	7	173	Sedang
	Total						338	
	Rata-rata						169	Sedang

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 165, artinya keberanian pimpinan menghukum pegawai yang indisipliner dinilai biasa saja oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 173, artinya ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi hukuman ditempat kerja selama ini dinilai biasa saja oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 169, artinya dimensi keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dinilai biasa saja oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

e. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator ada tidaknya pengawasan pimpinan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini	3	6	13	19	17	215	Tinggi
10	Tindaklanjut hasil temuan pengawasan yang dilakukan pimpinan	2	4	10	15	27	235	Tinggi
	Total						450	
	Rata-rata						225	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui skor jawaban sebesar 215, artinya sistem pengawasan yang diterapkan pimpinan selama ini dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 235, artinya tindaklanjut hasil temuan pengawasan yang dilakukan pimpinan dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 225, artinya dimensi ada tidaknya pengawasan pimpinan dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator ada tidaknya perhatian kepada para pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Perhatian yang diberikan pimpinan selama ini	3	4	10	15	26	231	Tinggi
12	Perlindungan yang diberikan pimpinan kepada para pegawai selama ini	4	3	17	19	15	212	Tinggi
	Total						443	
	Rata-rata						221,5	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 231, artinya perhatian dari diberikan pimpinan selama ini dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 212, artinya perlindungan yang diberikan pimpinan kepada para pegawai selama ini dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 221,5, artinya dimensi ada tidaknya perhatian dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

g. Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Diciptakannya Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
13	Dukungan pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah pengetahuan	15	18	10	9	6	147	Rendah
14	Kebiasan pegawai untuk memberitahukan kepada rekan kerja bila ingin meninggalkan tempat kerja karena ada keperluan	13	19	14	9	3	144	Rendah
	Total						291	
	Rata-rata						145,5	Rendah

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 147, artinya dukungan pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menambah pengetahuan dinilai rendah oleh karyawan.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 144, artinya kebiasan pegawai untuk memberitahukan kepada rekan kerja bila ingin meninggalkan tempat kerja karena ada keperluan dinilai rendah oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 145,5, artinya dimensi diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin dinilai rendah oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi

a. Efektif

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator efektif adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efektif

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat penerapan realisasi manajamen pelaksanaan kerja	3	5	12	18	20	221	Tinggi
2	Hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan	17	12	16	6	7	148	Rendah
	Total						369	
	Rata-rata						184,5	Sedang

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 221, artinya tingkat penerapan realisasi manajamen pelaksanaan kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 148, artinya hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan dinilai rendah oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 184,5, artinya dimensi efektif dinilai biasa saja oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

b. Efisien

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator efisien adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 9. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Efisien

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
3	Kemampuan mengelola anggaran yang ada dalam melaksanakan pekerjaan	6	10	12	16	14	196	Sedang
4	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya	4	8	10	19	17	211	Tinggi
	Total						407	
	Rata-rata						203,5	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 196, artinya kemampuan mengelola anggaran yang ada dalam melaksanakan pekerjaan dinilai biasa saja oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 211, artinya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 203,5, artinya dimensi efisien dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

c. Kualitas

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator ada kualitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.10. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Kualitas

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
5	Keinginan untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik	2	3	8	12	33	245	Sangat Tinggi
6	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	4	7	12	18	17	211	Tinggi
	Total						456	
	Rata-rata						228	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 245, artinya keinginan untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik dinilai sangat tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 211, artinya tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 228, artinya dimensi kualitas dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

d. Ketepatan Waktu

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator ketepatan waktu adalah sebagai berikut :

Tabel 3.11. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
7	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	10	14	16	12	6	164	Sedang
8	Waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak memberatkan	5	11	14	19	9	190	Sedang

	Total						354	
	Rata-rata						177	Sedang

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 164, artinya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dinilai biasa saja oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 190, artinya waktu yang ditentukan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak memberatkan dinilai biasa saja oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 177, artinya dimensi ketepatan waktu dinilai biasa saja oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

e. Produktivitas

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.12. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Produktivitas

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
9	Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan	5	8	12	18	15	204	Tinggi
10	Nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja	2	5	16	16	19	219	Tinggi
	Total						423	
	Rata-rata						211,5	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 204, artinya tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 219, artinya nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 211,5, artinya dimensi produktivitas dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

f. Keselamatan

Adapun hasil jawaban responden terhadap indikator keselamatan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.13. Hasil Jawaban Responden Terhadap Dimensi Keselamatan

Item	Pernyataan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat setuju	SKOR	Keterangan
		1	2	3	4	5		
11	Penerapan manajemen keselamatan kerja berjalan sesuai dengan ketentuan	-	2	14	16	26	240	Tinggi
12	Perusahaan melindungi sepenuhnya terhadap keselamatan kerja	2	6	16	18	16	214	Tinggi
	Total						454	
	Rata-rata						227	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah), tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 240, artinya penerapan manajemen keselamatan kerja berjalan sesuai dengan ketentuan dinilai tinggi oleh karyawan.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa skor jawaban sebesar 214, artinya perusahaan melindungi sepenuhnya terhadap keselamatan kerja dinilai tinggi oleh karyawan.

Secara keseluruhan diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 227, artinya dimensi keselamatan dinilai tinggi oleh karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi

a. Persamaan Regresi

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.14. Hasil Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.208	.182		-1.140	.259
	disiplin	1.083	.061	.921	17.709	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

Y = -0,208 + 1,083 X

Koefisien variabel disiplin sebesar 1,083 artinya jika tingkat disiplin mengalami kenaikan sebesar 1 % maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,083.

Konstanta sebesar -0,208 artinya jika variabel disiplin konstan, maka kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi turun sebesar 0,208.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisin korelasi dapat dilihat pada model summary berikut ini :

Tabel 3.15. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921[a]	.848	.846	.28395

a. Predictors: (Constant), disiplin

Dari hasil pengujian determinasi maka diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,846 angka ini menyatakan bahwa variabel X atau disiplin mampu menjelaskan variabel Y atau kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi sebesar 84,60 % sebaliknya 15,40 % disebabkan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

c. Koefisien Korelasi Koefisien korelasi antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi adalah 0,921, artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel X atau disiplin dan Y atau kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

a. Disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi tinggi.
b. Berdasarkan test uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Ltd Jambi.

Saran

Bagi pihak PT. Suka Fajar Ltd Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut

a. Hendaknya dibuat pengumuman yang jelas kepada semua pegawai bila hendak meninggalkan ruangan untuk memberitahu kepada rekan kerja. Dengan demikian maka keberadaan pegawai yang bersangkutan dapat diketahui bila dibutuhkan.
b. Hendaknya pimpinan memberikan target penyelesaian pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Dengan demikian maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Penerbit Erlangga, Jakarta

Fathoni, Ahmad, 2006, ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***, CV. Mandar Maju, Bandung

Kurniawan, Albert, 2009, ***Belajar Mudah SPSS***, PT. Buku Kita, Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

Moeheriono, 2012, ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi,*** PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Handoko, T. Hani, 2005, ***Manajemen***, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Husein, Umar 2013, ***Riset Sumber Daya Manusia***, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Istijanto . 2009. ***Aplikasi Riset***. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

Rangkuti, Freddy, 2001, ***Pengantar Statistik***, Penerbit Gramedia, Jakarta

Sarwono, Jonathan, 2012, ***Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif***, PT.ElekMedia Komputindo, Jakarta

Sedarmayanti. 2009. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***. CV. Mandar Maju. Bandung

Simamora, 2007, ***Manajemen*** **Kepegawaian**, Ghalia, Jakarta

Simanjuntak, Payaman, 2011, ***Manajemen dan Evaluasi Kinerja***, FEUI, Jakarta

Subekhi, Ahmad, 2012, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),*** Prestasi Pustakarya, Jakarta