SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA GRAPHIA PEKANBARU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru

OLEH:

DIRGA WARDANI MENDROVA

NPM: 155211094

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA GRAPHIA PEKANBARU

Oleh:

Dirga Wardani Mendrova
NPM 155211094

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga sampel yang digunakan sebanyak 38 responden. Jenis penelitin ini adalah penelitian kuantitatif dan sumber data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji analisis deskriptif, kualitas data, regresi linier sederhana, uji korelasi, uji Determinasi dan Uji Hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukan pengaruh yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh factor lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ASTRA GRAPHIA PEKANBARU

By:

Dirga Wardani Mendrova
NPM 155211094

This study purpose to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at PT. Astra Graphia Pekanbaru. The population in this study were 38 respondents. The sampling technique used the census method so that the sample used was 38 respondents. This type of research is quantitative research and the data sources used are primary and secondary. The research data were obtained from questionnaires, literature studies and interviews with related parties according to the research objectives. The data analysis technique used descriptive analysis test, data quality, simple linear regression, correlation test, determination test and hypothesis testing. The results showed that work discipline had a significant effect on employee performance on employee performance at PT. Astra Graphia Pekanbaru. Based on the test results the coefficient of determination (R^2) shows a fairly strong influence between work discipline and employee performance and the rest is influenced by other factors that are not discussed further in this study.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuham Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru"**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hari penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu DR. Eva Sundari, SE., MM selaku Dekan beserta Wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak Awliya Afwa, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S, SE., MM dan ibu Dr. Desy Mardianti , SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus dan sepenuh hati kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar beserta karyawan dan karyawati Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Islam Riau yang telah membimbing dan mengajarkan ilmu selama perkuliahan.

6. Teristimewa teruntuk Ayahanda tercinta dan Ibunda tercinta yang telah membesarkan maupun memberikan cinta dan kasih sayang kepada saya serta selalu mendoakan saya dalam menjalankan perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus dan ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spriritual dan moral yang tak akan dapat saya balas, selain selalu berdo'a kepada Tuhan Yang Maha Esa agar Ayahanda dan Ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan dan penyertaan Tuhan Ynag Maha Kuas.
7. Terima kasih kepada pihak staff personalia PT. Astra Graphia Pekanbaru beserta karyawan dan karyawati yang telah banyak membantu memberikan data maupun informasi, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Program Studi Manajemen angkatan 2015 dan semua teman-teman yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu.

Penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Akhir kata, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepetingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru, Nvember 2021
Penulis

Dirga Wardani Mendrova

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian 6

1.4 Sistematika Penulisan 7

BAB II TELAAH PUSTAKA **9**

2.1 Kinerja Karyawan 9

2.1.1 Pengertian Kinerja 9

2.1.2 Tujuan dari Kinerja Karyawan 10

2.1.3 Manfaat dari Kinerja 10

2.1.4 Asas-asas Penilaian Kinerja 11

2.1.5 Indikator Kinerja 12

2.1.6 Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja 13

2.2 Disiplin Kerja 18

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja 18

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.2 Macam-macam Disiplin Kerja 19
2.2.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja 21
2.2.4 Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Kerja 23
2.2.5 Bentuk Disiplin Kerja 24
2.2.6 Indikator Disiplin Kerja 24
2.2.7 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja 25
2.3 Penelitian Terdahulu 27
2.4 Struktur Penelitian 28
2.5 Hipotesis 28
BAB III METODE PENELITIAN 29
3.1 Lokasi Penelitian 29
3.2 Operasional Variabel 29
3.3 Populasi dan Sampel 30
3.4 Jenis dan Sumber Data 30
3.5 Teknik Pengumpulan Data 31
3.6 Teknik Analisis Data 31
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 35
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT. Astra Graphia Pekanbaru 35
4.2 Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan PT. Astra Graphia Pekanbaru 37
4.3 Struktur Organisasi PT. Astra Graphia Pekanbaru 41
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 44
5.1 Karakteristik Responden 44
5.1.1 Jenis Kelamin 44
5.1.2 Umur 45

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.3 Tingkat Pendidikan 46
5.1.4 Masa Bekerja 47
5.2 Uji Instrumen Data 47
5.2.1 Uji Validitas 49
5.2.2 Uji Reliabilitas 49
5.3 Analisis Deskriptif 59
5.3.1 Analisis Deskriptif Disipilin Kerja 59
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 59
5.4 Hasil Analisis Data 70
5.4.1 Analisis Uji Regresi Linier Sederhana 70
5.4.2 Analisis Korelasi 71
5.4.3 Analis Koefisien Determinasi (R^2) 71
5.4.4 Analisis Uji t 72
5.5 Pembahasan dan Hasil Penelitian 72
BAB VI PENUTUP 76
6.1 Kesimpulan 76
6.2 Saran 77
DAFTAR PUSTAKA 78

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru..... 3

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru..... 5

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 27

Tabel 3.1 Operasional Variabel..... 29

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 44

Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 45

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 46

Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja 47

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas..... 48

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas..... 49

Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Jam Masuk Kerja..... 50

Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Jam Istirahat 51

Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Jam Pulang Kerja..... 52

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Cara Berpakaian 53

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Sopan Santun..... 53

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Kepatuhan..... 54

Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang Tingkat Laku Karyawan 55

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Kerjaan 56

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Bekerja Sesuai Jabatan 57

Tabel 5.16 Rekapitulasi Tanggapan Responden 58

Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Proses Kerja..... 60

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Kesalahan Pada Kerjaan..... 61

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Banyaknya Memberikan Layanan . 62
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja 62
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja 63
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan 64
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Kerapian 65
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Analisis Data 65
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Kerja Tepat Waktu 66
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Terhadap Aturan 67
Tabel 5.27 Rekapitulasi Tanggapan Responden 68
Tabel 5.28 Analisis Regresi Linier Sederhana 70
Tabel 5.29 Analisis Uji Korelasi 71
Tabel 5.30 Analisis Uji Determinasi (R^2) 72

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Strukur Penelitian 28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 41

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner 80

Lampiran 2. Tabulasi Data 83

Lampiran 3. Hasil 85

Lampiran 4. Dokumentasi 91

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun, manusia merupakan faktor penggerak utama dari seluruh aktivitas perusahaan, karena peranan itulah Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam perusahaan adalah faktor disiplin kerja oleh karyawan.

Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan upaya menciptakan iklim disiplin kerja yang baik, oleh karena itu sudah selayaknya agar mempunyai disiplin kerja yang baik, sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan semakin baik.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pendisiplinan karyawan dalam bekerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

PT Astra Graphia Tbk merupakan perusahaan bidang perdagangan dan penyedia layanan peralatan perkantoran. Astragraphia mengawali perjalan bisnis pada tahun 1971 sebagai devisi xeros di PT Astra Internasional yang kemudian dipisahkan menjadi bahan hukum sendiri pada tahun 1975. Melihat begitu cepatnya perkembangan teknologi dalam dunia *print* dan digital, Astragraphia terus berinovasi agar dapat selalu memenuhi kebutuhan pelanggan yang juga semakin beragam. Hal ini dilakukan Astragraphia dalam semangatnya untuk selalu menjadi *partner* yang dapat di andalkan dari masa ke masa. Tahun 2017 adalah tahun yang penuh tantangan dengan adanya perubahan persaingan bisnis yang cepat. Namun hal ini justru menjadi momentum baik bagi Astra Graphia untuk memantapkan ruang lingkup bisnis *printing* dan *digital services,* dengan *tagline Print Things, Digitize Things. Print Things* artinya kami memperluas solusi printing berupa mesin printer di luar media kertas dan *pre-post printing. Digitize Things,* artinya kami memantapkan langkah untuk masuk ke dalam dunia *e-busuness* sekaligus menjadi *digital enabler* melalui pengembangan produk-produk *own solution.* Kami melihat pentingnya untuk mampu bersikap adaptif di tengah era peruban yang sangat cepat ini. Dengan mematangkan *Print Things, Digitize Things,* Astragraphia berhasil mengukir capaian yang baik di tahun 2017.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Astra Graphia Tbk, yaitu:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT. Astra Graphia Pekanbaru

Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)
Sekertaris	1
Administrasi	2
Marketing	7
Kepala Teknik	1
Billing	2
Kasir	2
Administrasi Penjualan	3
Work Control	2
Customer Enginering	9
Work Shop	5
Gudang	4
Jumlah	**38**

Sumber: PT. Astra Graphia Pekanbaru 2019

Terkait peraturan PT. Aatra Graphia Pekanbaru yang di buat pada perusahaan ini untuk mempertahankan disiplin kerja karyawa, dapat di liahat pada penjelasan berikut ini:

- **Jam Kerja**
  1. Dengan memperhatikan Peraturan Perudang-undangan yang berlaku, jam kerja di perusahaan adalah 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam dalam lima hari.
  2. Jam kerja hari Senin s/d Kamis di mulai pukul 08:00 – 12:00 WIB, kemudian istirahat pukul 12:00 – 13:00 WIB, Lalu kembali bekerja pukul 13:00 - 16:00 WIB dan hari jumaat mulai bekerja pukul 08:00 s/d 12:00 WIB, kemudian istirahat pukul 12:00 – 13:30 WIB, lalu kembai bekerja 13:30 – 16:30 WIB.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- **Tata Tertib Untuk Karyawan**

1. Setiap pekerja atas kelalaian sewaktu bekerja yang mengakibatkan kerusakan, kehilangan milik Perusahaan maupun milik konsumen pekerja dikenakan mengganti keseluruhan akibat kerugian yang diderita Perusahaan dan konsumen.
2. Setiap pekerja harus telah siap bekerja di tempat tugas masing-masing tepat pada waktu yang ditetapkan, dan demikian pula pada waktu istirahat maupun pulang meninggalkan pekerjaan harus sesuai waktunya.
3. Setiap pekerja wajib mengisi daftar hadir (mem-*prick* kartu) pada tempat yang telah ditetapkan baik waktu masuk maupun waktu pulang dan harus diisi (di-*prick*) oleh pekerja itu sendiri. Apabila daftar absensi (tidak mem-*prick* kartu) tersebut, maka yang bersangkutan dianggap tidak hadir.
4. Setiap pekerja wajib melaksanakan seluruh tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya oleh Perusahaan.
5. Setiap pekerja wajib mematuhi/mengikuti petunjuk-petunjuk atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasannya atau pimpinan Perusahaan yang memang berwenang untuk memberi petunjuk atau instruksi tersebut.
6. Setiap pekerja wajib memelihara dan memegang teguh rahasia Perusahaan terhadap siapapun mengenai sesuatu yang diketahuinya mengenai Perusahaan tempat ia bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Setiap pekerja wajib melaporkan kepada pimpinan Perusahaan apabila ada perubahan-perubahan mengenai status dirinya, susunan keluarganya, perubahan alamat/tempat tinggal.
8. Setiap pekerja harus bersikap ramah dan sopan pada tamu/pelanggan dan dapat melayani tamu/pelanggan dengan baik.

- **Pakaian Kerja**

1. Pekerja yang menurut penilaian Perusahaan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku karena sifatnya pekerjaan harus memakai pakaian kerja yang harus dipakai selama jam-jam kerja dengan rapi, bersih dan lengkap.
2. Di luar jam kerja dilarang dipakai, terkecuali dalam perjalanan pergi dan pulang kerja.
3. Pakaian kerja yang diberikan oleh Perusahaan harus dikembalikan apabila pekerja berhenti atau diberhentikan.

Berikut dapat di lihat tingkat kehadiran karyawan dalam satu tahun pada PT. Aatra Graphi Pekanbaru yaitu berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru Tahun 2019

Bulan	Total Hari Kerja	Total Karyawan Tidak Masuk	Total Karyawan Terlambat Masuk
Januari	24	2	3
Februari	24	-	-
Maret	24	-	-
April	24	-	1
Mei	24	1	2
Juni	24	3	5
Juli	24	-	3
Aguastus	24	-	-
September	24	-	2
Oktober	24	-	-
November	24	-	1
Desember	24	2	4
Jumlah		**8**	**21**

Sumber: PT. Astra Graphia Pekanbaru 2019

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat dilihat data-data disiplin kerja pada karyawan PT. Astra graphia pekanbaru dari bulan januari hingga desember 2019 dilihat dari tingkat absensi yakni total karyawan tidak masuk dan total karyawan terlambat masuk. Jadi dari table diatas dapat dilihat bahwa sebagian kecil karyawan tidak masuk kerja, namun pada bulan juni terdapat peningkatan karyawan tidak masuk dan karyawan terlambat masuk.

Berdasarkan tinjauan penulis pada PT. Astra Graphia Pekanbaru memiliki permasalahan yang dihadapi yaitu, (1) bahwa masih ada sebagian karyawan yang tidak memartuhi perturan perusahaan seperti karyaawan yang terlambat masuk jam kerja. (2) masih rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan, seharusnya karyawan tetap hadir dan tidak terlambat masuk karena dapat berdampak buruk pada kinerja karyawan, serta dapat mengurangi produktivitas dan pencapain perusahaan secara umum dimana dari data kehadirannya masih ada sebagian

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan yang tidak masuk. Berdasarkan uraian-uraian diatas penulis merasa tertarik melakukan penelitian pada PT. Astra graphia pekanbaru dengan judul: **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA GRAPHIA PEKANBARU.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan bidang sumber daya manusia dalam mengetahui pengembangan karier dan disiplin kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terhadap kinerja karyawan serta dapat menganalisa permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada.

b) Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pikiran untuk perusahaan yang diharapkan berguna sebagai bahan masukan dalam usaha menciptakan kinerja karyawan.

c) Bagi pihak lainnya

Sebagai bahan referensi bagi penelitian lainnya yang berkeinginan untuk melakukan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk menhetahui secara garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan skripsi, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan skripsi yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variablel penelitian dan operasional variabel.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Astra Graphia Pekanbaru dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II
TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rivai dalam (Dinarianti 2011:20) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Gibson (dalam Kasmir 2016:182) kinerja karyawan adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik karyawan, motivasi karyawan, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja menurut Wibowo (2011) merupakan hasil kerja beserta proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.1.2 Tujuan dari Kinerja Karyawan

Kinerja dari karyawan mengkaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku karyawan. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Sedangkan sebagai hasil kerja, kinerja merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Rivai (2010) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang.
- Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baru dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Sasaran yang menjadi objek penilaian adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan tercapai maksimal.

2.1.3 Manfaat dari Kinerja

Penilaian kerja menurut Dr. Ir. Sjafri Mangkuprawira memiliki manfaat yang dapat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Perbaikan hasil kerja

  Umpan balik hasil kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki hasil kerja.

- Penyesuaian kompensasi

  Penilaian kerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang diterima.

- Keputusan penempatan

  Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada hasil kerja masa lalu dan antisifatif, misalnya: dalam bentuk penghargaan.

2.1.4 Asas-Asas Penilaian Kinerja

Seluruh karyawan diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu. Artinya harus dilakukan perubahan terhadap kesalahan-kesalahan yang telah dibuat sebelumnya dan diharapkan kesalahan ini tidak berulang di kemudian hari.

Menurt Sedarmayanti (2013) prinsip penilain kinerja adalah cara mengukur kontribusi setiap karyawan pada perusahaan yang diekspresikan dalam bentuk penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya, seberapa produktif dan efektif karyawan bekerja. Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakuka sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Menurut Kasmir (2016) asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Secara objektif

  Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah diterapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal yang di luar yang telah ditentukan.

- Secara adil

  Adil merupakan salah satu asas yang penting, mengingat tanpa memberi rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan. Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan. Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik.

- Secara transparan

  Di samping objektif dan adil dalam melakukan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah factor transparan. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Namun terkadang dalam praktiknya ada saja hal-hal yang memang tidak perlu diberikan alas an dasar penilaian.

Asas penilaian kinerja ini harus diterapkan semuanya, tidak boleh dilakukan hanya dengan salah satu atau dua saja. Jika hanya dilakukan satu atau dua item saja, maka hasil penilaian tidak akan sebaik dengan yang menggunakan seluruh item di atas.

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengemukakan bahwa aspek yang dinilai dari kinerja mencakup aspek:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Kemampuan

   Kemampuan adalah keterampilan, pengetahuan, dan penguasaan karyawan atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kompeten tentunya wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam menunjang karier masa depannya, karena perusahaan juga mengutamakan keterampilan yang dimiliki dalam menentukan jenjang karier karyawan.

2) Hasil kerja

   Kemampuan kerja karyawan sebagai hasil kerja yang berasal dari adanya perilaku kerja serta lingkungan kerja tertentu yang kondusif.

3) Ketelitian kerja

   Pada dasarnya merupakan ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. Ketelitian ini dapat mengukur hasil aktivitas yang dihasilkan oleh gerakan gerakan tubuh.

4) Kecepatan Kerja

   Kecepatan kerja adalah orang yang memiliki kecerdasan dan berpengalaman atau professional serta mampu mengerjakan dengan tuntas semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri maupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut mahmudi (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal/individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor konstektual(situasional). Sedangkan Kasmir (2016) mengungkap bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- Kemampuan dan keahlian

  Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara teratur, sesuai dengan yang telah diterapkan.

- Pengetahuan

  Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.

- Rancangan kerja

  Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Kepribadian

  Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

- Motivasi kerja

  Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

- Budaya organisasi

  Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- Kepemimpinan

  Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.

- Gaya kepemimpinan

  Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

- Lingkungan kerja

  Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat menghasilkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

- Disiplin kerja

  Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu teapt waktu.

- Loyalitas

  Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

- Kepuasan kerja

  Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

- Komitmen

  Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- Kemampuan, kepibadian, dan minat kerja.
- Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhinya agar tujuan tercapai.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nuraini (2013:106) disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hartanto (2016:126) disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam berkerja.

Menurut Siagian (dalam Nuraini, 2013:106) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia mendengar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya.

Menurut Pandi Afandi (2018) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Anwar Prabu (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi discipline is management action to enforce organization standards (Keith Davis, 1985:366).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, kedisiplinan dapat diartikan bilaman karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.2.2 Macam-macam Disiplin kerja

Menurut Handoko (dalam Nuraini, 2013) Disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, dalam hal ini ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu preventif dan korektif, yaitu:

- Disiplin preverentif,

  Yaitu suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preverentif karyawan dapat memlihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi, pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preverentif, begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

- Disiplin korektif,

  Yaitu suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Mangkunegara (dalam Hartanto, 2016) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preverentif dan bersifat korektif:

- Disiplin preverentif

  Pendekatan yang bersifat preverentif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
- Para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Disiplin korektif

  Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan tidak hormat.

2.3.3 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Ada beberapa prinsip yang membentuk dasar-dasar organisasi dalam program disiplin bawahan yang baik menurut Nuraini (2013) adalah:

- Tindakan positif

  Disiplin harus berorientasi pada tindakan korektif dan positif, serta member kesempatan bagi bawahan untuk memperbaiki kinerjanya.

- Konsisten

  Disiplin harus diimplementasikan secara konsisten, jika tidak akan menimbulkan keraguan terhadap situasi antar karyawan. Para manajer harus menerapkan tindakan disiplin yang sama dalam keadaan-keadaan yang serupa (tidak diskriminasi).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Komunikasi standar

  Kebijakan-kebijakan, standar dan prosedur-prosedur disiplin dibuat secara tertulis dan dikomunikasikan kepada para bawahan.

- Mengumpulkan fakta-fakta

  Para manajer mengumpulkan data-data faktual jika suatu pelanggaran terjadi. Jika tindakan disiplin tertantang, beban pembuktian terletak pada manajer untuk memperlihatkan bahwa ada penyebab terhadap perlakuan yang demikian.

- Ketetapan waktu

  Hukuman disiplin harus diterapkan secepat mungkin setelah terjadi sesuatu pelanggaran dengan catatan jika keadaan emosi sedang meledak, manajer bisa sedikit melonggarkan penerapan disiplin tersebut.

- Keadilan

  Tindakan disiplin harus diterapkan dengan adil, sesuai dengan standar yang telah dilanggar agar penerapan disiplin berhasil diterapkan oelh pimpinan perusahaan. Penerapan disiplin yang tidak adil akan merusak kinerja karyawan.

Menurut Husein (dalam Hartanto, 2016) berpendapat bahwa seorang pegawai yang dianggap melaksanakan prinsip-prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
- Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
- Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.
- Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
- Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
- Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja.

2.2.4 Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan hukuman disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis hukuman disiplin kerja yang dikemukakan oleh Nuraini (2013) adalah sebagai berikut:

- Hukuman disiplin ringan terdiri dari:
  - Teguran lisan
  - Teguran tertulis
  - Pernyataan tidak puas secara tertulis
- Jenis hukuman disiplin sedang, misalnya:
  - Penundaan kenaikan gaji berkala
  - Penundaan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala
  - Penundaan kenaikan pangkat (paling lama 1 tahun)
- Jenis hukuman disiplin berat, misalnya:
  - Penundaan pangkat, pada pangkat yang setingkat lebih rendah
  - Pembebasan dari jabatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

- Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dari statusnya sebagai pegawai
- Pemberhentian dengan tidak hormat dari statusnya sebagai pegawai

2.2.5 Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Veithzal (2011) yaitu:

- Disiplin retributif (*retributive dicipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- Disiplin korektif (*corrective dicipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disiplioner.
- Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:94) terdapat enam indikator disiplin kerja, yaitu:

1) Sopan Santun

   Karyawan yang berkinerja baik tetapi tidak memiliki perilaku baik akan tersingkir oleh mereka yang selalu menjaga sopan santun dan berperilaku sebagaimana mestinya di perusahaan. Karena bagaimanapun perilaku karyawan mencerminkan bagaimana dirinya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2) Jam masuk kerja

Datang tepat waktu merupakan kebiasaan baik yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kebiasaan ini akan membantu karyawan lebih sukses, misalnya seperti reputasi baik atau mendapatkan klien baru.

3) Jam istirahat

Perusahaan wajib memberi karyawan kesempatan untuk beristirahat secukupnya. Oleh karena itu bisa pastikan karyawan tidak lupa waktu, sehingga bisa bekerja lagi tepat waktu dengan efisiensi tinggi.

4) Kepatuhan

Efektifitas peraturan dalam suatu sistem perusahaan juga tidak terlepas dari faktor ketaatan atau kepatuhan dari tiap anggota perusahaan terhadap aturan yang ada.

5) Jam pulang kerja

Karyawan harus mengatur waktu agar jam pulang kerja tepat waktu, misalnya seperti fokus, hindari berbagai gangguan kerja, menghindari rapat yang hanya membuang-buang waktu.

6) Cara berpakaian

Perusahaan mewajibkan karyawan mengenakan pakaian formal atau pakaian bergaya kasual, sudah semestinya mereka mengikuti peraturan tersebut. Namun, sebaiknya karyawan juga perhatikan gaya berpakaian rekan kerja dan atasan.

2.2.7 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kedisiplinan

Menurut Martoyo dalam buku Marnis (2011:12) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi pembinaan disiplin adalah motivasi,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kesejahteraan, kepemimpinan, pendidikan, latihan, dan penegakan disiplin lewat hukum.

Disiplin yang positif adalah yang konstruktif, sehingga merupakan suatu kebiasaan yang baik, suatu reaksi terhadap nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin yang positif ini dapat terwujud dalam suatu organisasi apabila di dalamnya terdapat suasana yang memungkinkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang sebenarnya.

Untuk menciptakan disiplin kerja dapat dilakukan melalui bimbingan atau pengarahan. Bimbingan bagai pegawai akan menanamkan kebiasaan yang baik, kesadaran diri tanpa adanya paksaan sehingga pegawai berdisiplin dari keyakinan diri dan terwujud dalam sikap, tingkah laku dan tindakan nyata dalam bekerja. Untuk menjaga konsistensi kerja perlu adanya keteladanan, yakni pimpinan atau para petinggi dalam perusahaan datang pada tepat waktu, patuh terhadap peraturan organisasi dan berdedikasi tinggi. Dengan keteladanan pihak pimpinan pegawai dapat dibina sehingga tidak sekedar takut akan tetapi muncul rasa kesadaran, merasa malu terhadap pimpinan untuk selalu mengikuti dan meneladaninya.

Menurut Sutrisno (2012) asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Novi Nur Barokah, Jontro (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TEC Indonesia	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. TEC Indonesia	Regresi linear sederhana	Hasil uji yang dilakukan seara simultan diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengauh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TEC Indonesia
Oki Prassetyo Aji, Sri Suryoko, Agung Badiatmo (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Lingkungan, Kerja disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Masscom Graphy Semarang	Regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Masscom Graphy Semarang
Rika Widya ningtyas, Arum Darmawati (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	Analisis Regresi linier sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa variabel disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Sumber: Penelitian Terdahulu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.4 Struktur Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang dikemukakan di awal maka disusunlah struktur penelitian serperti berikut:

Gambar 2.1
Struktur Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan telaah pustaka yang telah ada maka penulis mempunyai pendapat/dugaan sementara, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru".

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan, penulis berusaha untuk mendapatkan data yang akurat ke lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Astra Graphia Pekanbaru di Jl. Sisingamangaraja Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variebel

Variable	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin kerja (X) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya **(Siagian dalam Nuraini, 2013)**	• Taat terhadap waktu • Taat terhadap peraturan perusahaan • Taat prilaku dalam pekerjaan	a. Jam masuk kerja b. Jam istirahat c. Jam pulang kerja a. Cara berpakaian b. Sopan santun c. Kepatuhan d. Tingkah laku karyawan a. Tanggung jawab pada pekerjaan b. Bekerja sesuai jabatan	Ordinal
Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam	• Kuantitas kerja	a. Proses kerja b. Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan c. Banyaknya memberikan pelayanan	Ordinal

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu **(Kasmir, 2016)**	• Kualitas kerja • Ketetapan waktu	dalam bekerja d. Hasil kerja a. Ketelitian kerja b. Ketepatan c. Kerapian d. Kemampuan menganalisis data/informasi a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu b. Ketaatan terhadap aturan	

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dapat diartikan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru yang berjumlah 38 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder.

a. Data primer, yaitu data yang langsung peneliti diperoleh dari objek penelitian berupa wawancara dan kuesioner dengan pihak perusahaan berupa pendapat responden tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Data sekunder, yaitu data yang peneliti peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia dari pihak perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Kuesioner

   Yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

b. Wawancara

   Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan Tanya jawab langsung kepada pimpinan perusahaan.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data terhadap data yang dikumpulkan penulis menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dan likert sebagai berikut:

a. Jawaban Sangat Setuju : Skor 5
b. Jawaban Setuju : Skor 4
c. Jawaban Cukup Setuju : Skor 3
d. Jawaban Tidak Setuju : Skor 2
e. Jawaban Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Peneliti menghitung dengan menggunakan aplikasi *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) Versi 23, dalam hal ini teknik pengujiannya adalah sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan dengan nilai korelasi masing-masing item dengan total skor masing-masing variabel, yakni dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel (Priyanto, 2010). Dengan krierian penilaiannya:

- Variabel dikatakan valid jika r hitung positif dan r hitung > r tabel
- Variabel dikatakan tidak valid jika r hitung negatif dan r hitung < r tabel

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kehandalan dari butir-butir pertanyaan yang valid. Pengujian dilakukan dengan mengukur reabilitas dengan uji statistik *Alpha cronbach's* (α). Kriteria penilaiannya adalah:

- Jika nilai *Alpha cronbach's* ≥ 0,6 maka item valid dikatakan reaibel
- Jika nilai *Alpha cronbach's* ≤ 0,6 maka item yang valid dikatakan tidak reaibel.

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

digunakan juga analisis statistik dengan metode regresi sederhana, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan rumus :

$$\mathbf{Y = a + bX + €}$$

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dimana :

Y= Kinerja
a= konstanta
b= Koefisien regresi
X= Disiplin kerja
€= Variabel pengganggu (epsilon)

d. Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji-t)

  Uji secara parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tailed) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, di mana tingkat signifikan ditentukan sebesar 5% dan degree of freedom (df) = n – k. adapun karena pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengkajian ini adalah sebagai berikut:

  Apabila t hitung > t tabel atau Sig < α maka:

  a. Ha diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan
  b. H0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

e. Uji Koefisien Korelasi

Manfaat korelasi adalah mengukur kekuataan hubungan anatara variabel dengan skala tertentu dengan jarak 0 hingga 1. Dimana koefisien korelasi positif = 1 dan nrgatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan dua atau lebih variabel mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna. Menurut Arifin (2017), korelasi adalah salah satu analisis yang dipakai untuk mencari hubungan antara dua variabel yang bersifat kuantitatif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekat angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Astra Graphia (perseroan) mengawali perjalanannya pda tahun 1971 sebagai Divisi Xerox PT. Astra Internasional yang memasarkan dan melakukan layanan puma jual mesin fotokopi Xerox secara eksklusif di seluruh Indonesia. Sejalan dengan perkembangan bisnis yang pesat, pada tahun 1976 perseroan memisahkan diri menjadi sebuah perusahaan yang mandiri dengan nama PT. Astra Graphia. Pada tahun 1983 perseroan melebarkan sayap bisnisnya ke industri Teknologi Informasi (TI) yang ditandai dengan ditunjuknya perseroan menjadi distributor eksklusif produk Digital dari *Digital Equipment Corporation*-USA untuk seluruh Indonesia.

PT. Astra Graphia didirikan di Indonesia pada tanggal 31 Oktober 1975 berdasarkan akta notaris Kartini Muljadi, SH. No 186. Walaupun sudah menjalankan aktivitasnya sejak tahun 1975 namun PT. Astra Graphia baru secara resmi dinyatakan berdiri tanggal 22 April 1976. Hal ini dikarenakan baru pada tanggal 12 februari 1976 akta pendiriannya disetujui oleh Menteri Kehakiman dan diumumkan pada Berita Negara pada tanggal 26 Maret 1976.

Pada tahun 1983 perseroan memasuki bisnis teknologi informasi dengan menjadi distributor eksklusif produk digital dan *Digital Equipment Corporation* untuk seluruh Indonesia. dan pada tahun 1989 atas persetujuan Badan Pengawas Pasar Modal (BAPEPAM) perusahaan menawarkan sebesar 20% sahamnya kepada masyarakat melalui Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak saat itu perseroan menjadi perusahaan publik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tahun 1990, PT. Astra Graphia mendirikan PT. Era Akuistik Wahana Industrial hasil kerja sama dengan Easatern Asia wood dari Taiwan untuk membuat speaker box dan cabinet kayu. PT. Astra Graphia juga bekerja sama dengan Korea melalui PT. Bukdoo Indonesia untuk membuat speaker drivers dan paper cones untuk speaker. Pada tahun yang sama pula Bersama dengan PT, Internasional, PT. Astra Graphia mendirikan perusahaan *Integrated Circuit packaging and Testing* yaitu PT. *Mitroconics Technology.*

Pada tahun 1993, PT. Asyta Graphia bekerja sama dengan *Dgital Equipment Corporation* untuk mendukung pemasaran produk digital Indonesia dengan membentuk PT. Digital Astra Nusantara. PT. Astra Graphia juga di tunjuk sebagai distributor dari PT. Industri Telekomunikasi Indonesia. namun pada tahun 1994, PT. Astra Graphia melepaskan investasi pada PT. Era Akuistik Wahana dan PT. Bukdoo Indonesia.

Pada tahun 1996, perusahaan membeli seluruh saham PT. Mitracorp Footwear Indonesia, perusahaan local yang bergerak dalam bidang produksi dan distribusi sepatu olahraga. Namun pada akhirnya di tahun1997, 1998, 1999 secara berturut-turut PT. Astra Graphia melepaskan kepemilikan pada PT. LG Astra Elektroniks dan PT. Graha Kratika Kencana, PT. Astra Microtonics Technology, PT. Digital Astra Nusantara dan bisnis sepatu.

Pada tahun 200 unit usaha Astra Graphia Document solution melakukan perubahan dan memperkenalkan diri sebagai "Penyedia Solusi Dokumen Berbasis Teknologi Informasi", serta melakukan optimalisasi usaha, yaitu dengan mencari peluang pasar dan meningkatkan efisiensi penggunaan sumberdaya yang ada. Untuk mengembangkan usaha dan memperkuat kemampuan dalam memberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

solusi bisnis berbasis teknologi informasi yang terbaik dan inovatif bagi pelanggan, perseroan melakukan kerja sama strategis dengan mitra usaha yang memiliki reputasi Internasional.

Memasuki millennium yang baru, perseroan telah menyelesaikan proses divestasi pada usaha non-inti, yaitu bisnis unit barang konsumen pada tahun 2001 dan pengembangan kemitraan strategis dalam unit bisnis *IT Solution* pada tahun 2004. Dengan demikian perseroan dapat memfokuskan diri untuk mengembangkan bisnis intinya, yaitu *Document Solution* dalam mencapai visinya untuk menjadi penyedia solusi bisnis berbsis IT tebaik di Indonesia.

Dalam upaya untuk menyediakan layana berkualitas unggul bagi para, pelanggannya, perseroan perseroan terus memperluas jangkauannya keseluruh Indonesia dan wilaya-wilayah lain yang berdekatan. Sampai dengan akhir 2004 perseroan mengelola jaringan distribusi yang meliputi 19 kantor cabang dengan 53 titik layanan yang tersebar diseluruh negeri, disamping itu perseroan juga melayani para pelanggan di Timor Leste.

Selain jaringan distribusi yang dimiliki sendiri, perseroan juga melakukan penjualan dan penyediaan layanan melalui *dealer* dan *reseller* yang tersebar di seluruh Indonesia

4.2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

Mengantisipasi perkembangan kebutuhan pelanggan dan melihat tren industri dokumen, pada tahun 2000, nama *Document Service* diubah menjadi *Document Solution.* Arah bisnis direposisi dari perusahaan fotokopi menjadi perusahaan penyedia Solusi Dokumen berbasis teknologi informasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sebagai perusahaan yang maju dan berkembang Bersama pelanggan, Xerox mempunyai visi:

"**Menjadi Mitra Pilihan Utama Pelanggan Untuk Solusi Dokumen brebasis Teknologi".**

Dengan diubahnya arah bisnis, maka misi Dokumen Solution berubah menjadi **"Meningkatkan Nilai Dokumen menjadi sebuah pengetahuan yang dapat mengilhami bisnis secara kreatif. Bagaimapun juga pelanggan adalah segalanya bagi unit usaha ini".**

Maka diambil langkah-langkah dalan tujuan mendukung arah bisnis mendatang melalui aktivitas yang menyangkut bidang keuangan, pemasaran dan proses, serta peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia.

Dalam Bidang Keuangan :

1. Meningkatkan kebijakan anggaran operasional yang terencana baik dan dijalankan dengan konsisten.
2. Menerapkan manajemen kas yang baik agar dapat mendukung perseroan dalam memenuhi kweajiban pembayaran cicilan dan bunga sesuai perjanjian restrukturisasi hutang.
3. Agresif meningkatkan percepatan proses penagihan dan optimalisasi tingkat persediaan barang.

Dalam Bidang Pemasaran :

1. Memantapkan strategi dan langkah-langkah dalam penjualan produk-produk strategis.
2. Meningkatkan citra sebagai penyedia solusi dokumen berbasis teknologi informasi melalui seminar-seminar, bekerja sama dengan institusi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pendidikan, promosi yang efektif, mempromosikan web yang berisi berbagai solusi dokumen, serta membangun *Document Solution Tecnology Center* (DSTC).

3. Meningkatkan market corvage dan layanan produk-produk *low end*, personal *office supplies*, melalui:
   a) Penambahan armada layanan gerak menjadi 14 unit, sehingga saat ini sudah beroperasi diJakarta, Tangerang, Bandung, Denpasar, Batam, dan Pekanbaru.
   b) Peluncuran layanan solusi Tepat, Sebagai penyedia ramgkaian layanan solusi tepat untuk produk perkantoran berbasis Teknologi Informasi.
   c) Peningkatan dan perluasan layanan dengan memanfaatkan teknologi internet melalui web.
   d) Peningkatan produktifitas *channel*.
4. Mengutamakan kepuasan pelanggan dan pengembanagan pola-pola baru serta memperkuat jaringan pemasaran dan layanan yang tersebar di 72 kota diseluruh Indonesia, dengan 19 kantor cabang, 6 titik layanan dan diperkuat dengan 15 *channel resmi.*

Dalam Bidang System Dan Proses:

Sistem dan proses merupakan salah satu pilar dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja, untuk itu telah dilakukan pemberdayaan system internal melalui aktivitas-aktivitas sebagai berikut :

1. Memperluas penerapan system SAP/R3 ke 2 kantor cabang. Dengan demikian maka sudah 75% cabang yang online.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Optimalisasi teknologi *Knowledge collaboration (Xerox Docushare)* untuk mempercepat pemerataan informasi.
3. Optimalisasi DSTC sebagai internal backup untuk produksi dokumen.
4. Konsisten menjalankan prosedur sesuai dengan standar ISO.

Dalam bidang Kompetensi :

Sumber Daya Manusia pilar utama dalam unit usaha ini. Selama tahun 2000, peningkatan kemampuan karyawan tetap dilaksanakan secara berkesinambungan, seperti :

1. Tiada henti memperkuat kemampuan karyawan dalam system teknologi, dokumen, manajemen, keuangan, administasi, Teknik dan penjualan melalui pelatihan maupun Pendidikan secara terencana.
2. Tetap mengirimkan tenaga-tenaga ke Xerox group (Singapura, Jepang, Vietnam, Inggris, dan Amerika Serikat), untuk knowledge transfer.
3. Memotivasi karyawan untuk menularkan pengetahuan yang dimilikinya melalui penyelenggaraan program sharing knowledge sekali dalam seminggu.

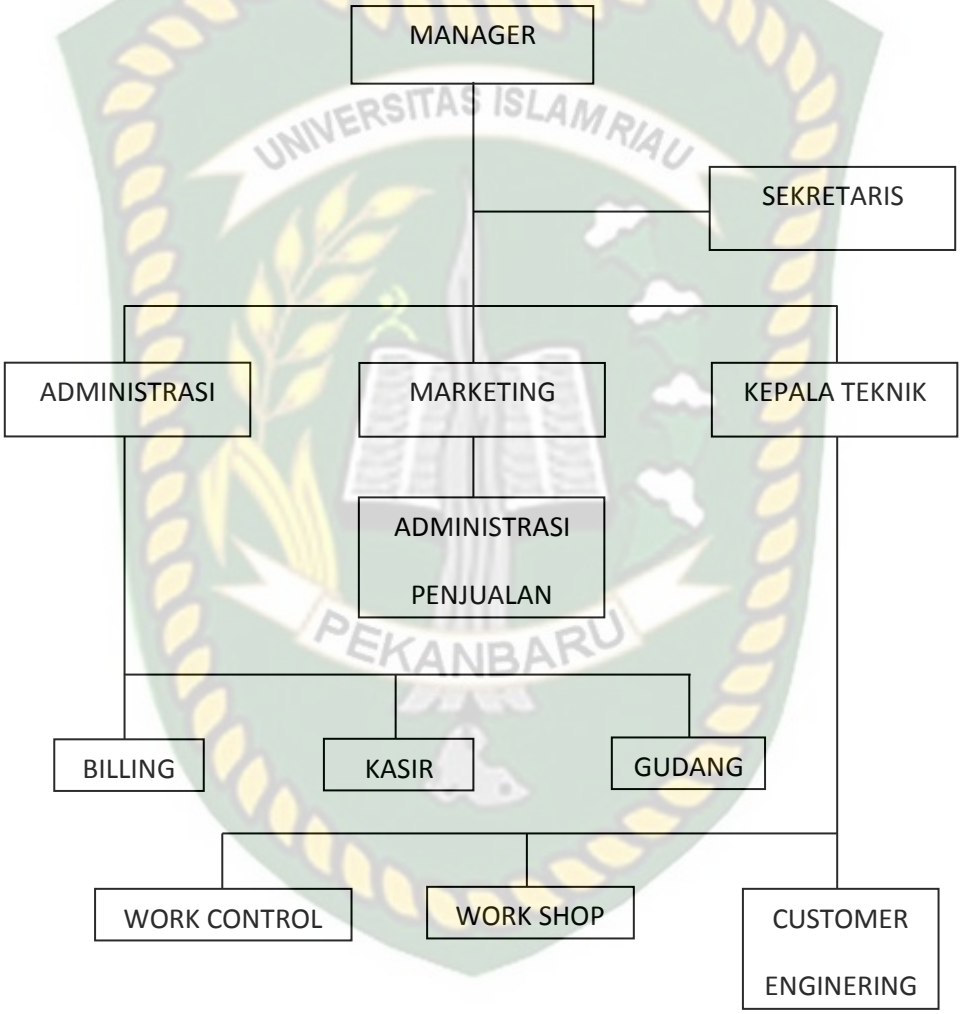
Pada tahun 2000, 17 teknisi bersertifikat Xerox Digital Engineer dari Astragraphia document Solution, mendapat kepercayaan Fuji Xerox untuk bergabung dengan tim teknisi Xerox dalam mengelola dokumen selama Olimpiade Sydney 2000 berlangsung. Fuji Xerox adalah sebagai Official Sponsor dalam Olimpiade Sydney 2000 tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Perusahaan PT. Astra Graphia Tbk, Cabang Pekanbaru, dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Astra Graphia Pekanbaru



Sumber: PT. Astra Graphia Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun struktur Organisasi pada PT. Astragraphia pekanbaru adalah :

1. Manajer

   Bertanggung jawab untuk mengarahkan jalannya target-target yang di tentukan oleh oleh pusat, mengontrol tugas-tugas para staf dan membantu penjualan bila di perlukan serta menandatangani surat-surat berharga.

2. Sekertaris

   Mengelompokkan dan mengelola semua data-data dan membuat surat-surat penting.

3. Adminnistrasi

   Mengelola biaya operasional cabang dan depo dan menjadwalkan pengiriman produk ke *customer*.

4. *Marketing*

   Memasarkan produk-produk dan menjalankan target penjualan yang telah di tentukan.

5. Kasir

   Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan dan menyimpan uang kas serta membuat laporan arus kas.

6. Kepala Tenik

   Mengatur dan mengawasi pekerjaan teknisi, membantu permasalahan teknisi dan memantau logistik yang ada di Gudang.

7. Gudang

   Menjaga keamanan Gudang dan mengawasi serta mencatat barang masuk dan keluar, memesan sparepart yang dibutuhkan oleh teknisi dan membuat permintaan stok ke kantor pusat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8. *Billing*

   Membuat faktur tagihan bulanan dari jasa-jasa produk Fuji Xerox dan membuat laporan pajak.

9. Administrasi Penjualan

   Membantu bagian pemasaran dalam membuat surat-surat penawarandan menyimpan arsip-arsip penjualan.

10. *Work Control*

    Menerima pesan dan dan keluhan dari *customer*, menyampaikan keluhan *customer* kepada teknisi.

11. *Customer Enginering*

    Memperbaiki mesin yang rusak, memasang mesin pesanan *customer*, melakukan perawatan mesin *customer* dan melakukan kunjungan service rutin.

12. *Work Shop*

    Tempat memperbaiki mesin yang rusak dan menyiapkkan mesin-mesin untuk dipasang.

4.4. Ativitas Perusahaan

Pada dasarnya PT. Astragraphia Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan peralatan dan perlengkapan kantor, teknologi informasi, telekomunikasi, dan perusahaan ini juga memiliki dua segmen usaha yang diterapkan secara operasional yakni sebagai solusi Dokumen dan solusi Teknologi informasi dan komunikasi, PT. Astragraphia Pekanbaru memasarkan perangkat printer, perangkat mesin multi fungsi untuk segmentasi perkantoran dan juga perangkat printer masif skala industri di dunia percetakan atau *Digital printing.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya untuk menjalankan kegiatan di bagian produksi. Oleh karena itu setiap perusahaan dalam menentukan dan memilih lokasi perusahaan perlu memperhatikan ketersediaan tenaga kerja yang cukup, baik dari segi jumlah maupun skill yang dimiliki mereka. Karakteristik responden ditentukan untuk memberikan gambaran tentang pentingnya antara data responden dan analisis yang dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yang diteliti. Kuesioner yang disebarkan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Sebelum membahas mengenai hasil penelitian, peneliti mengelompokkan beberapa identitas responden seperti jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja responden. Berikut ini peneliti sajikan identitas responden dapat dilihat sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk melihat lebih jauh jenis kelamin dari karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	23	60,53
Perempuan	15	39,47
Jumlah	**38**	**100,00**

Sumber: Data Olahan, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel di atas terlihat bahwa untuk jenis kelamin karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru diketahui sebanyak 23 atau sebesar 60,53% berjenis kelamin laki-laki dan sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 39,47% atau 15 responden, karena perusahaan ini lebih memilih pekerja laki-laki karena dianggap lebih sesuai dengan pekerjaan di lapangan seperti sales, gudang, teknisi dan lain sebagainya. Laki-laki pada umumnya mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan perempuan, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan.

5.1.2 Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat semangat dan gairah kerja. Seorang karyawan yang berumur sudah lanjut usia semangat dan gairah kerjanya akan berkurang dibandingkan karyawan yang berumur masih muda. Berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan PT. Astra Graphia Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 5.2.
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20 - 25 tahun	10	26,31
26 - 30 tahun	17	44,74
31 - 35 tahun	9	23,68
> 36 tahun	2	5,26
Jumlah	**38**	**100**

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.2 diatas terlihat bahwa tingkat umur karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru terdiri dari 17 orang atau 44,74% berumur 26-30 tahun, kemudian 10 orang atau 26,31% berumur 20-25 tahun, kemudian 9 orang atau 23,68% berumur 31-35 tahun dan 2 orang atau 526% berumur >36 tahun. Dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

demikian karyawan yang berusia 36-30 tahun merupakan jumlah yang terbanyak. Jika dilihat dari karakteristik umur, maka karyawan di perusahaan ini sebagian besar berusia produktif. Kondisi seperti ini sebetulnya akan menguntungkan perusahaan karena karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dan terlebih lagi karyawan di lapangan membutuhkan tenaga atau kemampuan fisik lebih baik.

5.1.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan memegang peranan yang penting dalam upaya untuk meningkatkan tingkat semangat dan gairah kerja karyawan. Seorang karyawan yang berpendidikan lebih tinggi pada umumnya akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan lebih rendah. Berikut ini menunjukkan pendidikan terakhir karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.3.
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
S1	7	18,42
DIII	1	2,63
SMA/SMK	30	78,95
Jumlah	**38**	**100**

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 78,95% atau 30 orang, selanjutnya sebanyak 7 orang atau 18,42% berpendidikan S1 (Sarjana) dan 1 orang atau 2,63% berpendidikan Diploma III. Hal ini karena PT. Astra Graphia Pekanbaru dalam operasionalnya lebih banyak menggunakan tenaga manusia (padat karya) sehingga tingkat pendidikan bukan merupakan hal penting bagi perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.4 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Semakin masa responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan masa bekerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	3	7,89
3 - 4 Tahun	16	42,10
> 5 Tahun	19	50,00
Jumlah	**38**	**100,00**

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas maka dapat diketahui jumlah responden yang memiliki masa kerja yang paling dominan dalam penelitian ini adalah yang lama bekerjanya > 5 tahun dengan frekuensi responden sebanyak 19 atau sebesar 50,00%. Masa kerja yang produktif akan menunjang hasil kinerja yang baik, masa kerja tersebut akan sangat mempengaruhi bagaimana para karyawan bekerja. Semakin lama responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap instrumen penelitian yaitu butir-butir pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Semakin tinggi validitas suatu pertanyaan/tes maka semakin akurat penggunaan kuisioner tersebut. Maka untuk

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

itu terlebih dulu ditentukan nilai r_{tabel} dengan menggunakan rumus sebagai berikut ini:

r tabel = df: (n-1)
= 5% : (38-1)
= (0,05) : 37
= 0,312

Berikut hasil pengujian validitas untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	Item.1	0,656	0,312	Valid
	Item.2	0,845	0,312	Valid
	Item.3	0,562	0,312	Valid
	Item.4	0,799	0,312	Valid
	Item.5	0,753	0,312	Valid
	Item.6	0,680	0,312	Valid
	Item.7	0,748	0,312	Valid
	Item.8	0,767	0,312	Valid
	Item.9	0,768	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item.1	0,656	0,312	Valid
	Item.2	0,458	0,312	Valid
	Item.3	0,668	0,312	Valid
	Item.4	0,590	0,312	Valid
	Item.5	0,789	0,312	Valid
	Item.6	0,573	0,312	Valid
	Item.7	0,644	0,312	Valid
	Item.8	0,638	0,312	Valid
	Item.9	0,799	0,312	Valid
	Item. 10	0,745	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner mengenai variabel disiplin kerja memiliki r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian (pertanyaan dalam kuisioner) adalah *valid* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha > 0.60. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk kedua variabel yang diteliti dan membandingkannya dengan nilai Alpha Kritis yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Batas Bawah	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,880	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.6 terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach's* lebih besar daripada 0,60 maka dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa instrument penelitian (kuesioner) dapat dipercaya dan diandalkan (*reliable*).

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Siagian (dalam Nuraini, 2013:106) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia mendengar tugas dan wewenang yang diberikannya kepadanya. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi pada variabel disiplin kerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

a) Taat Terhadap Waktu

Taat terhadap aturan merupakan salah satu bentuk sikap disiplin para karyawan terhadap perusahaan, oleh karena itu para karyawan dituntut untuk dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dalam bekerja. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator taat terhadap waktu yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Jam Masuk Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	85	44,74
2	Setuju	18	72	47,37
3	Cukup Setuju	3	9	7,89
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**166**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator jam masuk kerja yaitu sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab setuju dan sedangkan sebanyak 3 responden (7,89%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dari hasil tanggapan tersebut maka dapat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dianalisis tanggapan responden telah baik dan menunjukkan adanya relasi pada setiap diri karyawan bahwa mereka masuk kerja dengan tepat waktu. Mereka sangat memperhatikan betul jika waktu masuk dan pulang kerja yang tepat waktu. Dan sedikitnya 3 responden menjawab cukup dengan waktu jam masuk, karyawan ini menganggap jam masuk tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada aturan perusahaan yang mengambil jasanya dan jam pulang kadang berlebih dan tidak sesuai dengan jadwal jam kerja.

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Tentang Jam Istirahat

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	75	39,47
2	Setuju	21	84	55,26
3	Cukup Setuju	2	6	5,26
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**165**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator jam istirahat maka sebanyak 21 responden (55,26%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (39,47%) menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa jam istirahat yang telah ditentukan telah sesuai dengan harapan para karyawan, namun masih juga terdapat karyawan merasa jam istirahat yang telah diberikan kurang sesuai karena menurutnya terkadang karyawan tersebut bekerja melewati batas jam kerja dan tidak sesuai dengan peraturan kerja yang telah disepakati.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Tentang Jam Pulang Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	65	34,21
2	Setuju	18	72	47,37
3	Cukup Setuju	5	10	13,16
4	Tidak Setuju	2	4	5,26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**151**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator jam pulang kerja maka sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab setuju, sebanyak 13 responden (34,21%) menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 5 responden (13,16%) menjawab cukup setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menyatakan tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab setuju, dari tanggapan diatas juga terdapat responden menjawab cukup setuju dan tidak setuju yang menandakan bahwa jam pulang kerja yang ada tidak sesuai dengan kebijakan yang berlaku, hal ini mungkin saja terjadi karena mereka bekerja melebihi jam kerja misalnya lebih dari 8 jam bekerja dan tidak dihitung lembur.

b) Taat Terhadap Aturan Perusahaan

Semua lembaga atau instansi perusahaan tentunya memiliki yang namanya aturan, aturan tersebut dibuat dengan keputusan bersama dan semuanya wajib mengikuti aturan yang berlaku terutama para karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator taat terhadap aturan perusahaan yaitu sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Tentang Cara Berpakaian

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	75	39,47
2	Setuju	21	84	52,26
3	Cukup Setuju	2	6	5,26
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**165**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator cara berpakaian yaitu sebanyak 21 responden (52,26%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (39,47%) menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, cara berpakaian menunjukkan tingkat kesopanan dalam bekerja dan sebagai citra perusahaan karena perusahaan ini merupakan bidang service sehingga mereka harus memiliki sikap professional dalam bekerja termasuk dalam berpakaian dan pada peraturan para karyawan dituntut untuk berpakaian rapi, sopan dan menutup diri saat bekerja ataupun bertemu dengan atasan.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Tentang Sopan Santun

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	95	50,00
2	Setuju	19	76	50,00
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**171**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator sopan santun maka sebanyak 19 responden (50,00%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (50,00%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, dari tanggapan tersebut juga dapat mendeskripsikan bahwa sikap yang sopan dan santun dalam bekerja merupakan salah satu bentuk etika dalam bekerja termasuk dalam segi pelayanan pada konsumen, rekan kerja ataupun dengan atasan, dengan adanya sikap sopan santun yang baik akan menimbulkan rasa saling menghargai satu sama lain.

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kepatuhan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	90	47,37
2	Setuju	20	80	52,63
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**170**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kepatuhan maka sebanyak 20 responden (52,63%) menjawab setuju dan sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab sangat setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan kepada perusahaan tidak sepenuhnya memiliki sikap patuh kepada perusahaan, hal ini dapat dilihat dari tidak banyaknya para karyawan menjawab sangat setuju, yang menandakan bahwa mereka juga memiliki prinsip dan cara yang berbeda dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bekerja namun tidak melenceng pada tujuan perusahaan dan dengan cara tersebut para karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan tepat waktu.

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tingkah Laku Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	100	52,63
2	Setuju	18	72	47,37
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**172**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator tingkah laku karyawan maka sebanyak 20 responden (52,63%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab sangat setuju, hal ini berarti tingkah laku berkaitan dengan sikap para karyawan yang artinya para karyawan harus menjaga sikapnya ketika sedang bekerja ataupun dengan konsumen, sikap atau tingkah laku karyawan mencerminakan citra dari perusahaan oleh karena itu para karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara professional dan melayani konsumen dengan sepenuh hati sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

c) Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan

Merujuk pada peraturan-peraturan yang terdapat pada perusahaan, aturan lain juga dilakukan agar karyawan dapat disiplin pada pekerjaannya, tidak hanya pada disiplin waktu saja namun perlu sikap disiplin dalam bentuk pekerjaan atau beban kerja yang diberikan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan juga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Berikut ini tanggapan responden berdasarkan tiap indikator taat terhadap perilaku dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Pada Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	95	50,00
2	Setuju	17	68	44,74
3	Cukup Setuju	1	3	2,63
4	Tidak Setuju	1	2	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**168**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator tanggung jawab maka sebanyak 19 responden (50,00%) menjawab sangat setuju, selanjutnya sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa tingkat tanggung jawab para karyawan dinilai sudah baik, tanggung jawab tersebut meliputi atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Karyawan yang bertanggung jawab adalah karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan dan mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara bertanggung jawab dan bekerja keras.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.15
Hasil Tanggapan Responden Tentang Bekerja Sesuai Jabatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	90	47,37
2	Setuju	18	72	47,37
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	2	4	5,26
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**166**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator bekerja sesuai jabatan maka sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab sangat setuju, sebanyak 18 responden (47,37%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, dapat dilihat tanggapan diatas menunjukkan bahwa para karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang artinya mereka tidak mengerjakan yang bukan tugasnya contohnya seperti karyawan tersebut hanya bekerja pada bidang proses produksi maka seterusnya ia akan bekerja sesuai dengan bidang keahliannya dan tidak akan berpindah posisi kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Displin Kerja

No	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Jam Masuk Kerja	17	18	3	-	-	38
	Bobot Skor	**85**	**72**	**9**	-	-	**166**
2	Jam Istirahat	15	21	2	-	-	38
	Bobot Skor	**75**	**84**	**6**	-	-	**165**
3	Jam Pulang Kerja	13	18	5	2	-	38
	Bobot Skor	**65**	**72**	**15**	**4**	-	**156**
4	Cara Berpakaian	15	21	2	-	-	38
	Bobot Skor	**75**	**84**	**6**	-	-	**165**
5	Sopan Santun	19	19	-	-	-	38
	Bobot Skor	**95**	**76**	-	-	-	**171**
6	Kepatuhan	18	20	-	-	-	38
	Bobot Skor	**90**	**80**	-	-	-	**170**
7	Tingkah Laku Karyawan	20	18	-	-	-	38
	Bobot Skor	**100**	**72**	-	-	-	**172**
8	Tanggung Jawab Pada Pekerjaan	19	17	1	1	-	38
	Bobot Skor	**95**	**68**	**3**	**2**	-	**168**
9	Bekerja Sesuai Jabatan	18	18	-	2	-	38
	Bobot Skor	**90**	**72**	-	**4**	-	**166**
Total Skor							**1499**
Skor Tertinggi 9 x 5 x 38							**1710**
Skor Terendah 9 x 1 x 38							**342**
Nilai Interval							**274**

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja diperoleh skor 1494. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Range} = \frac{\text{Nilai Maksimum - Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{1710-342}{5} = 274$$

Range Nilai	Kriteria Penilaian
1438 – 1710	**Sangat Baik**
1164 – 1438	Baik
890 – 1164	Cukup
616 – 890	Tidak Baik
342 – 616	Sangat Tidak Baik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel disiplin kerja pada kategori **Sangat Baik** dikarenakan total skor 1499 berada diantara 1438 sampai 1710. Untuk indikator skor tertinggi terdapat pada indikator tingkah laku karyawan dan nilai skor terendah pada indikator jam pulang kerja.

Dari uraian diatas maka disiplin kerja memiliki kaitannya dengan pada diri karyawan, hal ini dikarenakan sikap yang disiplin tentunya akan menjadi penentu dari hasil kinerja seorang karyawan. Semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerjanya serta kemampuannya. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam (Dinarianti 2011) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Harsuko (2011) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Berikut ini hasil tanggapan responden berdasarkan indikator variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a) Kuantitas Kerja

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Besaran kerja merupakan usaha untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan tujuan. Artinya karyawan harus selalu memiliki kondisi fisik yang kuat dan sehat, keadaan emosi dan emosi yang bergairah, serta keadaan mental yang jernih, tenang dan kreatif. Di bawah ini adalah tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi kuantitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Tentang Proses Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	85	44,74
2	Setuju	20	80	52,63
3	Cukup Setuju	1	3	2,63
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**168**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator proses kerja maka sebanyak 20 responden (52,63%) menjawab setuju, sebanyak 17 responden (44,74%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini disebabkan karena karyawan telah merasakan proses kerja yang sedemikian rupa, bekerja secara kondusif dan fleksibel dalam bekerja sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja yang baik. Proses kerja merupakan langkah awal seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi, karyawan harus memahami setiap proses kerja di suatu organisasi tersebut agar langkah berikutnya dapat dipahami.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kesalahan Dalam Menjalankan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	75	39,47
2	Setuju	21	80	55,26
3	Cukup Setuju	2	9	5,26
4	Tidak Setuju	1	2	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**166**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kesalahan dalam menjalankan tugas maka sebanyak 21 responden (55,26%) menjawab setuju, sebanyak 15 responden (39,47%) menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju namun masih juga terjadap responden menjawab cukup setuju dan tidak setuju, hal ini dikarenakan para karyawan telah mengerti akan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat. Kesalahan seorang karyawan akan dapat diminimalisir jika karyawan tersebut ketika bekerja selalu berhati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan seberapa banyak kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Tentang Banyaknya Memberikan Pelayanan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	30	15,79
2	Setuju	31	124	81,58
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	1	2	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**156**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator banyak memberikan pelayanan dalam bekerja maka sebanyak 31 responden (81,58%) menjawab setuju, sebanyak 6 responden (15,79%) menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan pelayanan kepada pembeli atau konsumen sangat diperlukan yang dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang perdagangan dan penyedia layanan peralatan perkantoran sehingga sangat diperlukan pelayanan yang prima dan tentunya pelayanan para karyawan telah berjalan dengan sepatutnya dan telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ada pada umumnya.

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	65	34,21
2	Setuju	25	100	65,79
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jumlah	**38**	**165**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator hasil kerja maka sebanyak 25 responden (65,79%) menjawab setuju dan sebanyak 13 responden (34,21%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden pada kategori setuju. Bahwasanya karyawan yang seperti ini lebih mementingkan mutu hasil kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan sangat baik, oleh karena itu tak sedikit karyawan mendapat reward atas hasil kinerjanya yang sesuai dengan hasil kerjanya yang sangat memuaskan.

b) Kualitas Kerja

Kualitas adalah kondisi dinamis yang lebih relevan dengan produk, layanan, orang, proses, atau lingkungan daripada yang diharapkan. Kualitas yang dibutuhkan perusahaan adalah kualitas yang dimiliki setiap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden terhadap setiap metrik dalam dimensi kualitas:

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	40	21,05
2	Setuju	30	120	78,95
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**160**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator cara berpakaian maka sebanyak 30 responden (78,95%) menjawab

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sangat setuju dan sebanyak 8 responden (21,05%) menjawab sangat setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, Namun menurut analisas bahwasanya terdapat 3 responden menjawab cukup setuju yang berarti karyawan tersebut kurang teliti dalam bekerja sehingga mereka dapat mengulang pekerjaannya akibat tidak ketelitian dari karyawan tersebut, jika dilihat dari profil responden tersebut, pegawai ini memiliki umur yang tuda sehingga sudah tidak teliti.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketepatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	45	23,68
2	Setuju	26	104	68,42
3	Cukup Setuju	3	9	7,89
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**158**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketepatan maka sebanyak 26 responden (68,42%) menjawab setuju, sebanyak 9 responden (23,68%) menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 3 responden (7,89%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, yang artinya ketepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan sudah bagus, namun masih terdapat 3 responden yang menjawab cukup setuju yang artinya tidak semua karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memerlukan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang banyak diberikan oleh atasan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kerapian

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	35	18,42
2	Setuju	19	76	50,00
3	Cukup Setuju	2	6	5,26
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**167**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kerapian yaitu sebanyak 19 responden (50,00%) menjawab setuju, sebanyak 7 responden (18,42%) menjawab sangat setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab setuju, yang artinya tingkat kerapian kerja yang dimiliki oleh sebagian karyawan sudah baik dan perlu adanya peningkatkan karena masih sedikit karyawan yang menjawab sangat setuju dan juga dari tanggapan diatas menunjukkan bahwa realitas yang terjadi yaitu terdapat karyawan yang bekerja belum memiliki kerapian yang baik, mereka mengakui pada dirinya bahwa belum sepenuhnya rapi dalam bekerja.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menganalisis Data/Informasi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	30	15,79
2	Setuju	21	84	55,26
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	1	2	2,63
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**166**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden yaitu sebanyak 21 responden (55,26%) menjawab setuju, sebanyak 6 responden (15,79%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (2,63%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab setuju, dan dari pernyataan tersebut maka dapat dianalisis hasil tanggapan tersebut sudah menunjukkan adanya hasil yang positif terhadap karyawan mampu untuk menganalisis data dan informasi-informasi yang diberikan oleh atasan. Informasi ini sangat berarti bagi karyawan yang diakrenakan informasi yang valid akan menjadi patokan para karyawan serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan ada tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah dijadwalkan. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Berikut ini hasil tanggapan responden untuk tiap-tiap indikator mengenai dimensi ketepatan waktu sebagai berikut:

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	45	23,68
2	Setuju	29	116	76,32
3	Cukup Setuju	-	-	-
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**161**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka sebanyak 29 responden (76,32%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 9 responden (23,68%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dari tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis tanggapan responden sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju yang dikarenakan karyawan ini menilai waktu yang diberikan kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini, dikarenakan para karyawan sangat peduli dengan kualitas hasil kerjanya yang telah dikerjakan, namun demikian dari banyaknya responden menjawab setuju belum tentu kinerja mereka diatas standar kinerja yang telah ada, namun demikian jawaban tersebut sudah dalam kategori baik atau setuju.

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Terhadap Aturan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	40	21,05
2	Setuju	28	42	73,68
3	Cukup Setuju	2	6	5,26
4	Tidak Setuju	-	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-	-
Jumlah		**38**	**158**	**100,00**

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketaatan terhadap aturan maka sebanyak 28 responden (73,68%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 8 responden (21,05%) menjawab sangat setuju, kemudian sebanyak 2 responden (5,26%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dominan atau banyak menjawab setuju, analisis penulis dalam tanggapan ini adalah para karyawan telah menataati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru. Namun terdapat sedikitnya 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak selalu menatati peraturan yang ada. Mungkin saja mereka mengganggap peraturan yang ditetapkan terlalu berat sehingga tidak semua karyawan dapat menjalaninya.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Proses Kerja	17	20	1	-	-	38
	Bobot Skor	**85**	**80**	**3**	**-**	**-**	**168**
2	Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan	15	20	2	1	-	38
	Bobot Skor	**75**	**80**	**9**	**2**	**-**	**166**
3	Banyakanya memberikan pelayanan dalam bekerja	6	31	-	1	-	38
	Bobot Skor	**30**	**124**	**-**	**2**	**-**	**156**
4	Hasil Kerja	13	25	-	-	-	38
	Bobot Skor	**65**	**100**	**-**	**-**	**-**	**165**
5	Ketelitian kerja	8	30	-	-	-	38
	Bobot Skor	**40**	**120**	**-**	**-**	**-**	**160**
6	Ketepatan	9	26	3	-	-	38
	Bobot Skor	**45**	**104**	**9**	**-**	**-**	**158**
7	Kerapian	17	19	2	-	-	38
	Bobot Skor	**85**	**76**	**6**	**-**	**-**	**167**
8	Kemampuan menganalisis data/informasi	16	21	-	1	-	38
	Bobot Skor	**80**	**84**	**-**	**2**	**-**	**166**
9	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	29	-	-	-	38
	Bobot Skor	**45**	**116**	**-**	**-**	**-**	**161**
10	Ketaatan terhadap aturan	8	28	2	-	-	38
	Bobot Skor	**40**	**112**	**6**	-	-	**158**
Total Skor							**1625**
Skor Tertinggi 10 x 5 x 38							**1900**
Skor Terendah 10 x 1 x 38							**380**
Nilai Interval							**304**

Sumber: Data Olahan, 2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.27 diatas maka dapat dilihat skor perolehan dari tanggapan jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh skor 1625. Berikut ini kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

Range = Nilai Maksimum - Nilai Minimum = 1900-380 = 304
Jumlah Kelas 5

Range Nilai	Kriteria Penilaian
1596 – 1900	**Sangat Baik**
1292 – 1596	Baik
988 – 1292	Cukup
684 – 988	Tidak Baik
380 – 684	Sangat Tidak Baik

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada kategori **Sangat Baik** dikarenakan total skor 1625 berada diantara 1596 sampai 1900. Untuk nilai skor terendah pada indikator banyakanya memberikan pelayanan dalam bekerja dan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator proses kerja, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan kinerja karyawan karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Chandra dan Adriansyahi, 2017).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dianalisis menggunakan *SPSS Version 23.00* maka hasil dari uji regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.188	4.699		5.148	.000
	Disiplin Kerja	.469	.119	.551	3.957	.000

Sumber: Olahan SPSS 2021

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut ini:

Y= 24,188+0,469X

Persamaan regresi tersebut memiliki arti sebagai berikut ini:

a. Nilai konstanta sebesar 24,188 ini berarti menunjukkan variabel independen konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 24,188.
b. Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,469 menyatakan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,469 satuan. Nilai koefisien bernilai positif artinya apabila terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Uji Korelasi (r)
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551[a]	.303	.284	2.9126

Sumber: Olahan SPSS 2021

Dari hasil analisis korelasi diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,551 atau 55,1%. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel dependen (disiplin kerja) dan independen (kinerja karyawan) pada PT. Astra Graphia Pekanbaru.

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan sebagai untuk mengetahui besaran kontribusi yang diberikan variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.29 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi berdasarkan besaran nilai *R Square* dari analisis regresi diatas maka diperoleh nilai determinasi sebesar 0,303 atau sebesar 30,3%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori kuat. Sedangkan sisanya 69,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.4.4 Uji Hipotetisis (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan *(p value),* jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Apabila nilai t-hitung > t-tabel, maka setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independen. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.188	4.699		5.148	.000
	Disiplin Kerja	.469	.119	.551	3.957	.000

Sumber: Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai signifikan (probabilitas) dibawah 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dari setiap variabel independen secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan. Dari hasil pengujian diatas maka variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai t hitung sebesar 3,957 dengan tingkat signifikan 0,000, dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,957 > 1,688). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka didapatkan hasil penelitian yaitu disiplin kerja secara parsial berpengaruh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (parsial) dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan keeratan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi (r) memperoleh nilai sebesar 0,551 atau 55,1%. dan kontribusi yang diberikan untuk variabel kinerja karyawan sebesar 30,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa tanggapan responden dalam kategori sangat baik, yang artinya tingkat kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru ini sudah berjalan dengan baik walaupun masih terdapat jawaban responden yang menyatakan cukup setuju dan tidak setuju. Indikator skor tertinggi terdapat pada indikator tingkah laku karyawan, kemudian kepatuhan yang menandakan sikap patuh karyawan karyawan sudah baik, tanggung jawab pada pekerjaan terhadap pekerjaan juga telah baik walau masih terdapat karyawan yang malas dalam bekerja, untuk jam masuk kerja banyak responden merasa sudah tepat namun perlu adanya peningkatan agar karyawan dapat lebih disiplin dan untuk indikator bekerja sesuai jaatan ini memiliki skor yang sama, artinya tingkat kesesuian kemampuan karyawan dalam kerja telah sesuai dengan harapan karyawan dan nilai skor terendah pada indikator jam pulang kerja. Skor terendah ini menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam taat terhadap waktu, dari tanggapan tersebut juga terdapat responden menjawab cukup setuju dan tidak setuju yang menandakan bahwa jam pulang kerja yang ada tidak sesuai dengan kebijakan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang berlaku, hal ini mungkin saja terjadi karena mereka bekerja melebihi jam kerja misalnya lebih dari 8 jam bekerja dan tidak dihitung lembur.

Sedangkan dalam konteks kinerja karyawan hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju dengan indikator skor tertinggi terdapat pada indikator proses kerja, dalam hal ini proses kerja yang sedemikian rupa, karyawan dapat bekerja secara kondusif dan fleksibel sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik, selajutnya dari indikator tingkat kerapian karyawan sudah baik dalam bekerja terutama karyawan bagian gudang, mereka mengutamakan kerapian dalam bekerja agar mudah dalam output dan input barang, selanjutnya para karyawan sudah taat terhadap aturan yang telah berlaku seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu, selanjutnya karyawan juga sudah teliti dalam bekerja walaupun masih terdapat karyawan yang menjawab cukup setuju dan tidak setuju dalam tingkat ketelitian kerja dan selanjutnya untuk indikator tertinggi yaitu ketepatan dalam bekerja yang menandakan para karyawan bekerja sudah tepaat pada bidangnya dan nilai skor terendah lainnya pada indikator banyaknya memberikan pelayanan dalam bekerja.

Dari uraian diatas maka disiplin kerja memiliki kaitannya dengan pada diri karyawan, hal ini dikarenakan sikap yang disiplin tentunya akan menjadi penentu dari hasil kinerja seorang karyawan. Semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka semakin baik pula kinerjanya serta kemampuannya. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **Sarkani (2017)** dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar dengan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengauh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.

\

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:.

1. Disiplin kerja pada PT. Astra Graphia Pekanaru yang ada pada perusahaan dirasa sudah baik, hal ini dilihat dari hasil rekapitulasi tanggapan responden yang menyatakan dalam kategori "Sangat Baik". Indikator skor tertinggi terdapat pada indikator tingkah laku karyawan dan nilai skor terendah pada indikator jam pulang kerja.
2. Kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru dalam kategori "Sangat Baik", Indikator skor tertinggi terdapat pada indikator proses kerja dan nilai skor terendah pada indikator banyaknya memberikan pelayanan dalam bekerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Graphia Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara parsial dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ke arah positif.
4. Koefisien determinasi sebesar 30,3%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan besaran kontribusi yang diberikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara kedua variabel dalam kategori cukup kuat dan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan agar memberikan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Indonesia. Seorang karyawan perlu juga waktu untuk bertemu dengan keluarganya dan bersosialisasi dengan sekitar dan tidak memikirkan pekerjaan.
2. Dari segi kinerja karyawan perlu adanya perusahaan atau pimpinan dapat meninjau ulang pada pelayanan untuk konsumen, karena dari hasil tanggapan repsonden menunjukkan sangat rendah dari indikator lainnya, atasan perlu memberikan motivasi dan tekanan kerja yang membangun agar para karyawan lebih banyak memberikan pelayanan kepada konsumen seperti bersikap ramah, peduli dan melayani sepenuh hati.
3. Pada indikator jam pulang kerja terdapat 5 responden menjawab cukup setuju dan 2 tidak setuju, yang artinya prusahaan perlu meninjau ulang peraturan tentang jam pulang kerja dan memberikan kebijakan baru yang dapat diterima oleh karyawan
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Astra Graphia Pekanbaru.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).* Zanafa Publishing. Riau

Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM.* UB Press. Malang.

Hartanto. 2016. *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif.* Cahaya Firdaus, Pekanbaru.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rajawali Pers, Jakarta.

Mahmudi, 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik.* Yoyakarta UPP STIM YKPN.

Mangkunegara, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Remaja Rosdayarka.* Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua).* Ghalia Indonesia. Bogor.

Novi, Jontro. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TEC Indonesia*

0ki, Sri. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*

Nuraini, T . 2013. *Manajemen Sumber Daya ManusiaI. Yayasan Ainisyam,* Pekanbaru .

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

-------- Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Rika, Arum. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Kryawan PT. Macanan Jaya Cemerlang*

Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana. Jakarta.

----------. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketujuh).* Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Persda.* Jakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :