

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk. CABANG BOGOR

Saepudin, Nancy Yusnita , Karma Syarif

ABSTRAK

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu disiplin kerja seperti banyak karyawan yang cuti salah satunya cuti melahirkan, ijin, tidak disiplin waktu salah satunya cepat pulang atau pulang belum waktunya dan sering terlambat, tidak hadir atau mangkir. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan dan bisa mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa erat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Ramanyana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dan jumlah responden sebanyak 50 responden, metode yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional, metode penelitian yang digunakan *explanatory survey*, serta metode analisis statistik kuantitatif, koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment*, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Berdasarkan dari hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai $r = 0,545$. Berarti bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan sedang, yang artinya terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. nilai *Koefisien Determinasi* = 29,70 %, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi/peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang nilainya sebesar 29,70% sedangkan 70,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil uji hipotesis, adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Ramyana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor. Karena $(4,506) > (1,677)$ H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan didunia usaha atau industri sangat ketat, hal ini menuntut sebuah perusahaan untuk dapat cepat tanggap dalam mengantisipasi keadaan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi atau perusahaan adalah salah satu unsur yang paling penting dan satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat individu-individu yang berkompeten dan mempunyai keinginan atau visi dan misi dengan satu tujuan yang sama. Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja yang baik, karena disiplin merupakan faktor penting yang menentukan baik tidaknya kinerja seseorang.

Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu setiap individu patut memiliki kedisiplinan karena dengan disiplin setiap individu dapat melakukan kegiatan atau aktivitas dengan baik. Disiplin kerja akan memberikan dampak yang baik bagi organisasi perusahaan maupun karyawan. Adanya disiplin yang baik bagi organisasi perusahaan akan terpeliharanya tata tertib, peraturan-peraturan yang telah dibuat perusahaan akan berjalan dengan baik dan kelancaran dalam melaksanakan tugas. Sedangkan disiplin bagi karyawan akan memberikan dampak yang baik seperti, selalu tepat waktu datang ke tempat kerja dan tepat waktu dalam meyelesaikan tugasnya, dan selalu bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan akan mempengaruhi kinerja sehingga kinerja

karyawan akan meningkat. disiplin sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan oleh perusahaan, dapat memacu kesadaran karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya sehingga prestasi atau kinerjanya dapat meningkat. Semakin disiplin, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan atau organisasi harus melakukan beberapa cara misalnya melalui tindakan disipliner, memberikan motivasi, pemberian kompensasi yang layak dan lain-lain. keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. dengan adanya disiplin dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan juga akan terlaksana dengan baik, guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi. Sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan dan pencapaian keberhasilan salah satunya adalah efektivitas suatu perusahaan atau organisasi.

Demikian dengan halnya PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *ritel* seperti pakaian, alat rumah tangga, alat tulis dll. Setelah saya melakukan wawancara pada pihak bagian SDM ternyata tindakan tidak disiplin yang sering terjadi dan bukti-bukti atau data yang saya dapat seperti surat peringatan (SP) yang saya terima dari pihak SDM. Masalah disiplin kerja yang sering terjadi di PT.

Sumber: PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor, 2015

Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor, masalah-masalah tersebut antara lain banyak karyawan yang cuti salah satunya cuti melahirkan, ijin, tidak disiplin waktu salah satunya cepat pulang atau pulang belum waktunya dan sering terlambat, tidak hadir atau mangkir. Ada beberapa karyawan yang suka melakukan tindakan tidak disiplin sehingga karyawan tersebut mendapatkan surat peringatan (SP) atas perbuatan tidak disiplin. Tidak semua karyawan melakukan perbuatan tidak disiplin yang bersifat melanggar peraturan-peraturan yang ditentukan oleh perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai karyawan perusahaan.

Tabel 1.1 menunjukan bahwa karyawan PT. Ramayan Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor setiap bulannya ada yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Kehadiran karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor setiap bulannya mengalami fluktuasi, kehadiran yang paling rendah terjadi pada bulan September.

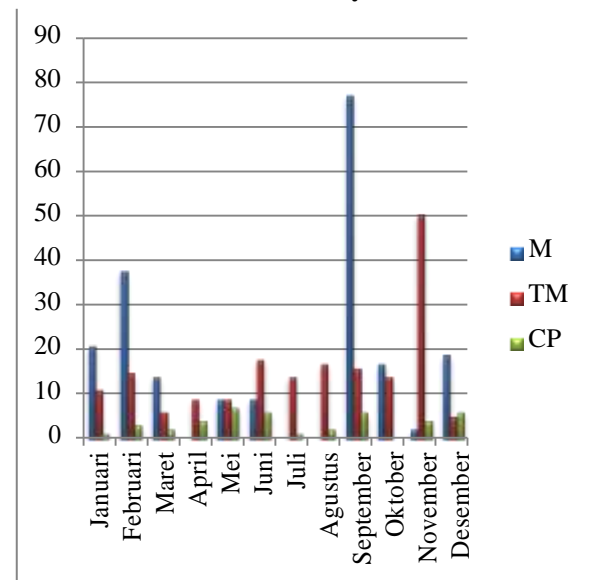
Tabel 1.1

Daftar Absensi Karyawan 2015

No	Bulan	M	TM	CP
1	Januari	21	11	1
2	Februari	38	15	3
3	Maret	14	6	2
4	April	0	9	4
5	Mei	9	9	7
6	Juni	9	18	6
7	Juli	0	14	1
8	Agustus	0	17	2
9	September	78	16	6
10	Oktober	17	14	0
11	November	2	51	4

Gambar 1.1

Daftar Absensi Karyawan 2015



Keterangan:

M : Mangkir

TM: Telat masuk

CP: Cepat pulang

Dari data absensi karyawan jumlah kemangkiran karyawan terlihat sangat tinggi setiap bulannya terutama pada bulan juni mencapai 56 kali mangkir dan pada bulan september mencapai 78 kali mangkir, sehingga belum sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan setiap bulannya jumlah kemangkiran karyawan nol atau tidak ada karyawan yang mangkir. Untuk jumlah ijin karyawan setiap bulan masih terlihat cukup tinggi 6 sampai 9 kali ijin, untuk jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja terlihat masih sangat tinggi setiap bulannya sangat tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang mengharapkan tidak ada karyawan yang yang terlambat masuk kerja, untuk jumlah karyawan yang pulang kerja belum waktunya terlihat sangat tinggi dan jumlah cuti karyawan setiap bulannya

terlihat sangat tinggi cuti yang sering dilakukan atau terjadi yaitu cuti melahirkan. dari data absensi atau kehadiran karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan dan bisa mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan optimal.

Pada Tabel 1.2 menunjukkan kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor masih belum optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Target yang ditetapkan perusahaan dari 58 karyawan yang mendapat nilai A sebesar 90% sekitar 52 karyawan, yang mendapat nilai B sebesar 10% sekitar 6 karyawan dan yang mendapat nilai C 0%.

Tabel 1.2

Rekap Penilaian Karyawan 2015

Kwartal	Nilai						Total
	A		B		C		
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
1	90%	59%	10%	41%	0%	0%	100%
2	90%	73%	10%	27%	0%	0%	100%
3	90%	62%	10%	38%	0%	0%	100%

Sumber : SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. cabang bogor, 2015

Penilaian kinerja PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor dilakukan tiga kali penilaian, penilaian kuwartal pertama dilakukan pada bulan Januari-April, kuwartal kedua pada bulan Mei-Agustus dan kuwartal ketiga dilakukan pada bulan September-Desember. Aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor adalah Sales & Margin sebesar (50%), Sikap dan Perilaku

sebesar (35%), dan Loyalitas sebesar (15%). pada kuwartal pertama kinerja karyawan yang mendapatkan nilai A sebesar 59% sekitar 34 karyawan, nilai B sebesar 41% 24 karyawan dan yang mendapat nilai C sudah sesuai harapan yaitu 0%, pada kuwartal kedua yang mendapatkan nilai A sebesar 73% sekitar 44 karyawan dan nilai B sebesar 27% sekitar 16 karyawan dan yang mendapat nilai C sudah sesuai harapan yaitu 0%, dan pada kuwartal ketiga yang mendapatkan nilai A sebesar 62% sekitar 36 karyawan, nilai B sebesar 38% sekitar 22 karyawan dan yang mendapat nilai C sudah sesuai harapan yaitu 0%. Dari data di atas bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor masih belum optimal, karena target yang ditetapkan perusahaan belum tercapai dan belum sesuai dengan harapan.

Dari data diatas bisa disimpulkan tingkat kehadiran karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor masih rendah sehingga kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor belum tercapai dengan optimal dan belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor, Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor, Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa erat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan indikator yaitu taat

terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan dan kinerja karyawan dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor. Penelitian ini dilakukan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor, Jl. KH Sholeh Iskandar No.51, Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16164.

JENIS DATA PENELITIAN

Jenis data yang diteliti penulis adalah kuantitatif data yang berbentuk dokumen yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survei dari kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, sebagai langkah awal untuk mengetahui fenomena nyata yang terjadi pada perusahaan yang diteliti tersebut.

SUMBER DATA PENELITIAN

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :
 Sumber Primer data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor dan data primer Yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagian SDM.
 Sumber sekunder data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau

laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. cabang Bogor.

OPERASIONAL VARIABEL

Tabel 3.1

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin kerja (X)	-Taat terhadap aturan Waktu	- Masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan -Pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan perusahaan -Masuk tepat waktu setelah jam istirahat	Ordina 1
	-Taat Terhadap aturan Perusahaan	-Taat berpakaian sesuai aturan perusahaan -Bersedia dikenakan sanksi/hukuman	Ordina 1
	-Taat Terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	-Taat Mengerjakan\ pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, tanggung jawab -Berhubungan baik dengan rekan kerja	Ordina 1
	-Taat terhadap peraturan perusahaan lainnya diperusahaan	-Memberitahu (surat izin/ telepon) jika tidak masuk kerja -Tidak meninggalkan	Ordina 1

		tempat kerja selama jam kerja	
Kinerja Karyawan (X)	-Kualitas	-Standar kualitas yang ditetapkan Perusahaan -Cakap, teliti dalam bekerja	Ordinal
	-Kuantitas	-Hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan sebelumnya -Kemampuan dalam mencapai target yang telah ditetapkan	Ordinal
	-Ketepatan Waktu	-Waktu Pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya -Menyelesaikan pekerjaan tepat Waktu	Ordinal
	-Efektivitas	-Menyelesaikan pekerjaan dengan Baik dan benar -Melakukan Pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan Memanfaatkan sarana prasana	Ordinal

memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Sampel yang ditulis penulis sebagai sumber data yang dibutuhkan untuk penelitian adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor. Banyaknya sampel yang diperoleh dapat diteliti dengan menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + e^2}$$

keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = error (tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, maksimal 5%)

$$n = \frac{58}{1 + 0,05^2} = 50$$

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor dengan jumlah 58 orang karyawan. Maka sampel karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor setelah dihitung dengan menggunakan rumus slovin adalah 50 orang karyawan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti yaitu mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Kegiatan wawancara

METODE PENARIKAN SAMPEL

Kuesioner diberikan kepada responden dan menggunakan metode pengambilan sampel *Probability Sampling*, yaitu pemilihan anggota populasi dilakukan secara *random*, sehingga setiap anggota populasi

dilakukan pada kepala bagian SDM PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut

Tabel 3.2

Tabel Keterangan Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	ST	KS	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

- ✓ Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- ✓ Setuju (S) diberi skor = 4
- ✓ Kurang Setuju (KS) diberi skor = 3
- ✓ Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- ✓ Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

(Sugiyono, 2014,169)

Data Sekunder

Untuk data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara studi kepustakaan atau mempelajari literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian untuk memperoleh data melalui berbagai sumber teoritis dari buku (*literature*) baik dari buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan proposal penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Masrun menyatakan “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria(skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

- Korelasi *Pearson Product Moment*

$$\frac{\sum \sum \sum}{\sqrt{\sum (\sum)}}$$

(Sugiyono, 2014,217)

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation*. Sedangkan r-tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Dimana jumlah sampel yang digunakan $N = 30$, dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r-tabel dapat diketahui sebesar 0,361.

- Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Hasil uji validitas atas instrumen penelitian variabel disiplin kerja di dapat hasil 13 pernyataan valid dari 20 pernyataan yang di uji. Sisanya sebanyak 7 pernyataan tidak valid dengan kriteria valid $r \geq 0,361$ dengan $n = 30$.

- Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Hasil uji validitas atas instrumen penelitian variabel kinerja karyawan di dapat hasil 12 pernyataan valid dari 20 pernyataan yang di uji. Sisanya sebanyak 8 pernyataan tidak valid dengan kriteria valid $r = 0,361$ dengan $n = 30$.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas minimal 0.6. berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* 0.6, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* 0.6.

(Sugiyono, 2014,220)

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r = \frac{\sum (r_i)^2}{\sum X^2}$$

Keterangan:

- r_i = Nilai reliabilitas
- k = Jumlah Item
- \sum = Jumlah Varians tiap-tiap skor
- \sum = Varians total

(Sugiyono, 2014,365)

Tabel 3.3

Uji reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,795	20

Berdasarkan hasil uji coba koefisien reliabilitas instrumen disiplin sebesar 0,795. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas baik jika nilai koefisien yang di peroleh $> 0,6$. Koefisien reliabilitas instrumen disiplin baik.

Tabel 3.3

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,731	20

Berdasarkan hasil uji coba koefisien reliabilitas instrumen disiplin sebesar 0,795. Instrumen memiliki tingkat reliabilitas baik jika nilai koefisien yang di peroleh $> 0,6$. Koefisien reliabilitas instrumen disiplin baik.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Rumus Korelasi *Product Moment* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja yang berskala ordinal. Dapat diukur dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum XY - \frac{\sum X \sum Y}{n}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

(Sugiyono, 2014,228)

Tabel 7

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014,231)

Koefisien Determinasi ()

KD =

KD = Koefisien Determinasi
= Koefisien Korelasi

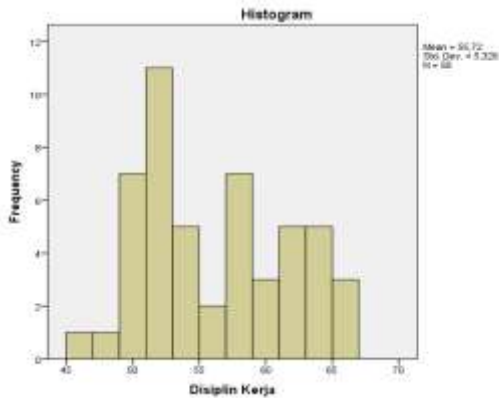
(Sugiyono, 2014,231)

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor maka :

Tabel 4.18
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin_Kerja		
N	Valid	50
	Missing	0
	Mean	55,72
	Std. Error of Mean	,753
	Median	54,50
	Mode	52
	Std. Deviation	5,326
	Variance	28,369
	Skewness	,254
	Std. Error of Skewness	,337
	Kurtosis	-1,176
	Std. Error of Kurtosis	,662
	Range	19
	Minimum	46
	Maximum	65
	Sum	2786



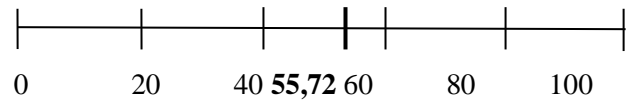
Gambar 4.6

Histogram Disiplin Kerja

Skor Teoritik (X) = $\frac{2786}{50} = 55,72$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas skor rata rata empiric lebih tinggi sebesar 55,72 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 39, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin

kerja (X) yaitu (55,72 > 39) artinya skor empiric relatif baik.



Tabel 4.19

Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

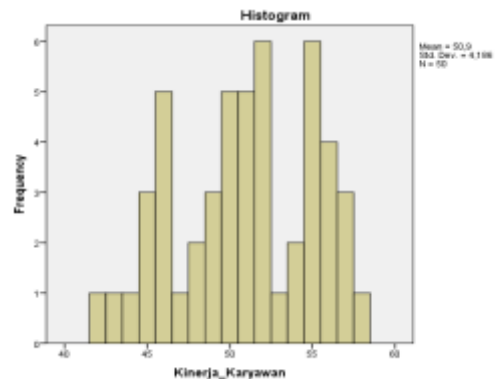
Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0-20		Sangat Kurang baik
21-40		Kurang Baik
41-60	55,72	Relatif Baik
61-80		Baik
81-100		Sangat Baik

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor maka :

Tabel 4.32
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja_Karyawan		
N	Valid	50
	Missing	0
	Mean	50,90
	Std. Error of Mean	,592
	Median	51,00
	Mode	52 ^a
	Std. Deviation	4,186
	Variance	17,520
	Skewness	-,233
	Std. Error of Skewness	,337
	Kurtosis	-,887
	Std. Error of Kurtosis	,662
	Range	16
	Minimum	42
	Maximum	58
	Sum	2545

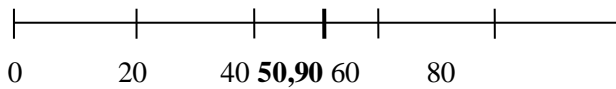
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Gambar 4.7
Histogram Kinerja Karyawan

$$\text{Skor Teoritik (Y)} = \text{—————} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas skor rata rata empiric lebih tinggi sebesar 50,90 dibanding skor rata-rata teoritik sebesar 36, maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja kerja (X) yaitu (50,90 > 36) artinya skor empiric relatif baik.



Tabel 4.33

Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
0-20		Sangat Kurang baik
21-40		Kurang Baik
41-60	50,90%	Relatif Baik
61-80		Baik
81-100		Sangat Baik

Sumber : *Analisi Data Penelitian (2017)*

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel disiplin kerjadengan variabel kinerja karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut:

Ho : , tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Ha : 0, terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut;

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

(Sugiyono, 2014,230)

Untuk mencari menggunakan :

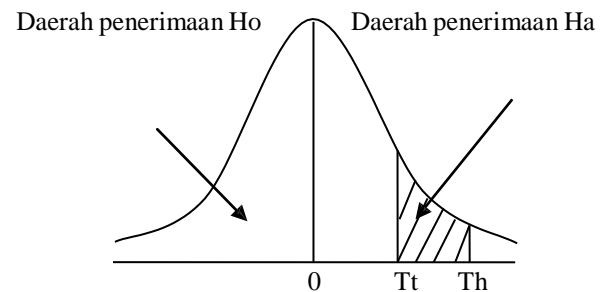
0,05 dan dk = n-2 dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Terima Ho jika nilai

Artinya, tidak ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

- Terima Ha dan Tolak Ho jika nilai

Artinya, ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3
Kurva Uji Statistik

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut :

Disiplin Kerja Pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor skor rata-rata empiric sebesar 55,72 dan skor rata-rata teoritik sebesar 39. Skor rata-rata empiric lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai 55,72 > 39, maka dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor relatif baik.

Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor skor rata-rata empiric sebesar 50,90 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empiric lebih tinggi dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik dengan nilai $50,90 > 36$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor relatif baik.

Hasil analisis korelasi *Product Moment* diperoleh $r = 0,545$. Artinya, Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan mempunyai hubungan sedang. Hasil analisis koefisien deteminasi dapat diketahui bahwa kontribusi/peranan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang nilainya sebesar 29,70% sedangkan 70,30% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $(4,506) > (1,677)$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor.

Saran

Saran untuk meningkatkan Disiplin Kerja di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor :

Taat terhadap aturan waktu, dalam penelitian ini perusahaan hendaknya memperhatikan aturan waktu, karena aturan waktu sangatlah penting untuk menciptakan kedisiplinan kerja dengan aturan waktu yang baik akan

mencapai tujuan dari perusahaan. Memperhatikan waktu keterlambatan dan kedatangan, dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Taat terhadap aturan perusahaan, perusahaan dalam memberikan peraturan kerja harus memperhatikan karyawan, perusahaan hendaknya mengevaluasi ketaatan peraturan kerja secara periodik.

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, perusahaan harus memberikan peraturan yang berhubungan dengan norma dan perilaku yang berlaku.

Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan, perusahaan memberikan peraturan yang fleksibel tanpa mengurangi ketegasan dari peraturan tersebut.

Saran untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Bogor :

Kualitas, dalam menciptakan kualitas kerja perusahaan haruslah menyediakan SOP, mensosialisasikan SOP dan memberi masukan atau support, motivasi kepada karyawan agar mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik

Kuantitas, perusahaan dalam hal ini lebih jelas dalam memberikan arahan atau instruksi kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Ketepatan waktu, dalam hal ini perusahaan tidak hanya menekan dalam tugas yang diberikan tepat waktu, perusahaan hendaknya

memberikan penghargaan atau reward kepada mereka yang telah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Efektivitas, karyawan harus diberikan informasi yang jelas baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun yang dapat mempengaruhi mereka dalam mengendalikan tugas yang diberikan kepada mereka dapat bekerja dengan baik sehingga tidak akan merugikan perusahaan.

Pada setiap karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerja hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat disiplin kerja untuk selalu meningkatkan prestasi kerja akan terjaga. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya agar menambah indikator dari variabel penelitiannya hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, Akampurira (2014), *Performance Appraisal*, Hamburg, Anchor Academic Publishing
- Bernardin, Jhon (2003), *Human Resource Management An Experiential Approach*, Third Edition, New York, McGraw-Hill Book Company
- Byars, Lloyd L. And Rue, Leslie W. (1984) *Human Resource and Personnel Management*, Homewood Illinois, Richards D. Irwin Inc
- Dassler, Gary (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 1, Jakarta Barat, PT Indeks
- Handoko, T. Hani (2012), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta, PT Bumi Aksara
- Hartatik, Indah Puji (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jogjakarta, Penerbit Laksana
- Kasmir (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkuprawira, Sjafriz T.b. (2011), *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*, Bogor, PT Penerbit IPB Press
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya
- Pandi Afandi (2016), *Concept & Indicator Humain Resources Management For Management Research*, Yogyakarta, Penerbit Deepublish
- Rivai, Veithzal, Mohd. Basri Ahmad Fawzi, Sagala Ella Jauvani dan Silviana Murni (2011), *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Coulther, Mary (2007), *Manajemen*, Edisi ketujuh (alih bahasa Sarwiji dan Hermaya), Jakarta, Penerbit Erlangga
- Sison, Perfecto S. (1991), *Personnel and human resources management*, Sixth Edition, Manila Philippines, Rex Book Store.
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung, Penerbit Alfabeta

- Sugiyono, (2014), *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana
- Sutrisno, Edy (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. Jakarta, Kencana
- Widodo, Suparno Eko (2015), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Pusaka Pelajar
- Wibisono, Dermawan (2011), *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi : Panduan Penyusunan Indikator*, Jakarta, Penerbit Erlangga
- Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi Keempat. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wilson Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit Erlangga