

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

Siti Alviany<sup>1</sup>, Nina Sri Indrawati<sup>2</sup>, Dewi Atika<sup>3</sup>

<sup>2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan  
Email : [sitialviany19@gmail.com](mailto:sitialviany19@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, bagaimana kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *explanatory survey*, dan menggunakan data primer dan sekunder dengan jumlah responden 57 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini diketahui bagaimana hasil dari analisis Deskriptif nilai rata-rata disiplin yaitu 84,52% dengan kategori sangat baik. Sedangkan hasil rata-rata indikator kinerja karyawan yaitu 85,59 dengan kategori sangat baik. Hasil penelitian diketahui terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dimana hasil koefisien *rank spearman* adalah sebesar 0,766 yang artinya memiliki hubungan yang kuat. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $5,650 > 1,6733$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem

Kata Kunci : *Disiplin kerja dan Kinerja karyawan*

### ABSTRACT

This research is aimed to find out how the work discipline with employee performance on PT. Andalan Fluid Sistem, to find out how employee discipline works at PT Andalan Fluid Sistem, how employee performance is PT Andalan Fluid Sistem, and to find out how work discipline relates to employee performance at PT Andalan Fluid Sistem. This research uses descriptive and verification research using explanatory survey research methods, and uses primary and secondary data with a total of 57 respondents. Then the data analysis method used is descriptive analysis of the Spearman Rank correlation coefficient and correlation coefficient hypothesis testing using SPSS version 23. The results of this study show how the results of the descriptive analysis mean the discipline's average value is 84.52% with the very good category. The average employee performance indicator is 85.59 with a very good category. The results of the study found that there is a positive relationship between work discipline variables and employee performance at PT Andalan Fluid Sistem where the Spearman rank coefficient results are 0.766, which means that it has a strong relationship. And the results of the correlation coefficient hypothesis test show that  $t_{count} > t_{table}$  ( $5.650 > 1.6733$ ) means that  $H_0$  accepts  $H_a$ . So it can be concluded that there is a relationship between work discipline and employee performance at PT Andalan Fluid Sistem

Keywords: Work Discipline and Employee Performance

## PENDAHULUAN

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

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

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

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus di tegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. (Hasibuan, 2012). Disiplin pada dasarnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan disiplin jika karyawan tersebut selalu

datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja dapat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada. Apabila karyawan kurang mengetahui tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada bukan tidak mungkin hal tersebut menjadi penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik. Apabila karyawan mempunyai disiplin kerja yang kurang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang baik pula.

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

1. Karyawan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh PT Andalan Fluid Sistem yaitu :
  - a. Jam kerja senin s/d jumat pkl.07.40-17.00
  - b. Waktu istirahat makan siang pkl.12.00-13.00 (d disesuaikan dengan waktu shalat Dzuhur), Jumat pkl.11.30-13.00
  - c. Istirahat sejenak (break time) 10 menit
    - Pagi pkl.10.00-10.10
    - Sore pkl.15.00-15.10 (d disesuaikan dengan waktu shalat Ashar)
2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh pihak PT Andalan Fluid Sistem.
3. Karyawan menggunakan pakaian dan peralatan keamanan saat bekerja.
4. Karyawan turut menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan PT Andalan Fluid Sistem.
5. Karyawan turut menjaga serta memelihara fasilitas serta properti yang ada di perusahaan dengan sebaik mungkin.

6. Menggunakan peralatan dan properti perusahaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan PT Andalan Fluid Sistem.
7. Bertanggung jawab atas semua tindakan atau pekerjaan yang dilakukan termasuk menjaga nama baik PT Andalan Fluid Sistem baik didalam maupun diluar perusahaan.
8. Menaati dan mematuhi segala peraturan-peraturan di PT Andalan Fluid Sistem.

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

**Tabel 1. Laporan Pemberian SP (Surat Peringatan) Karyawan Departemen Produksi PT Andalan Fluid Sistem 2016-2018**

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

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019

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

**Tabel 2 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Departemen Produksi PT. Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018**

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

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019

Pada tabel 2 di atas menunjukan bahwa absensi dan total karyawan yang terlambat pada PT Andalan Fluid Sistem tinggi setiap tahunnya. Sedangkan perusahaan telah menetapkan peraturan jam kerja yaitu masuk jam 07.40-17.00 dan standar absensi yaitu 0,12%. Jumlah absensi karyawan tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan total absensi 63 orang dan absensi terendah terjadi pada tahun 2017 dengan total absensi 51 orang. Total pertahun 2016 dengan keterangan sakit yaitu 31 orang, izin 18 orang, dan alpha 10 orang. Total pertahun 2017 dengan keterangan sakit yaitu 26 orang, izin 14 orang, dan alpha 11 orang. Total pertahun 2018 dengan

orang yang mendapat SP1 dan karyawan yang mendapat SP2 yaitu 1 orang dan tidak ada karyawan yang mendapat SP3. Tahun 2018 7 orang karyawan mendapat SP1 dan karyawan yang mendapat SP2 yaitu 1 orang dan tidak ada karyawan yang mendapat SP3.

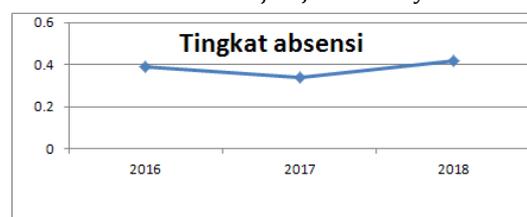
Surat peringatan 1(SP1) diberikan apabila karyawan terlambat masuk 3 kali berturut-turut, kedapatan merokok di jam kerja, beleha-leha atau tidur di jam kerja, dan tidak menggunakan peralatan keamanan serta keselamatan saat bekerja. Surat peringatan 2 (SP2) diberikan apabila karyawan tidak masuk kerja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

Berikut adalah data rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan departemen produksi pada PT Andalan Fluid Sistem. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 3 yang merupakan rekapitulasi tingkat ketidakhadiran (Absensi) karyawan pada tahun 2016-2018.

keterangan sakit yaitu 30 orang, izin 19 orang, dan alpha 14 orang.

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

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



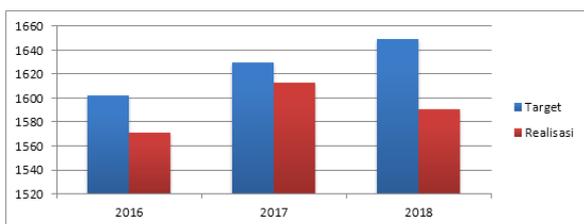
**Gambar 1. Grafik tingkat absensi tahun 2016-2018 pada PT Andalan Fluid Sistem**

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

**Tabel 3 Produksi Silinder PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018**

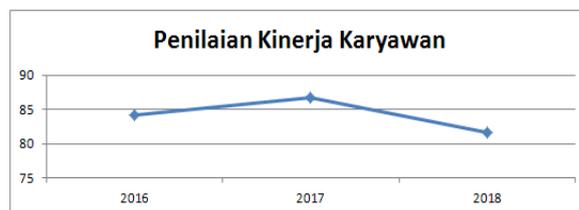
Tahun	Target Produksi (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian (%)
2016	1602	1571	98
2017	1630	1613	99
2018	1649	1591	96

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019



**Gambar 2. Grafik Produksi Silinder PT Andalan Fluid Sistem Tahun 2016-2018**

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



**Gambar 3. Grafik penilaian kinerja karyawan tahun 2016-2018 pada PT Andalan Fluid Sistem**

**Tabel 4 Standar Penilaian Kinerja PT Andalan Fluid Sistem**

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

Sumber : Data Sekunder, Bogor 2019

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

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemem Sumber Daya Manusia

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

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

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Sutrisno, 2014)

**Disiplin Kerja**

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

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

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

**Kinerja**

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

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

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

"Performance is an importand effort that can direct and clarify what should be done". (Cardy and brian leonard, 2011)

**Kerangka Pemikiran**

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

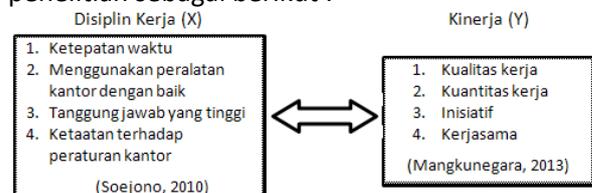
tercapai serta berbagai tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

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

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

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

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



**Gambar 4. Konstelasi Penelitian**

**Hipotesis Penelitian**

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

**METODOLOGI PENELITIAN****Jenis Penelitian**

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

**Objek Penelitian**

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

**Unit Analisis**

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

**Lokasi Penelitian**

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

**Jenis Data Penelitian**

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

**Sumber Data Penelitian**

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD dan melakukan pengamatan langsung pada PT Andalan Fluid Sistem. Selain itu juga memberikan kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan yang menyangkut dengan

variabel X dan Y kepada para karyawan bagian produksi.

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

**Metode Penarikan Sampel**

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

**Metode Pengumpulan Data**

1. Data Primer
  - a. Survey
    - 1) Wawancara
    - 2) Kuisisioner
  - b. Observasi
2. Data Sekunder  
Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data PT Andalan Fluid Sistem.

**Uji Kualitas Data**

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

**Uji Validitas**

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

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antar variabel
  - X = Skor butir pertanyaan
  - Y = Total skor
  - $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x
  - $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y
  - N = Jumlah sampel yang akan diuji
- Distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan (dk=n-2)

Kaidah keputusan

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

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

(Sugiyono, 2013)

**Uji Reliabilitas**

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

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

Rumus :

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

Keterangan :

- $\alpha$  = Cronbach Alpha
- R = Jumlah Butiran Soal

$\sigma b^2$  = Variansi Butir Soal

$\sigma 1^2$  = Variansi Skor Total

**Metode Pengolahan atau Analisis Data Analisis Deskriptif**

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

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

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

$$= \frac{\text{Skor Tertinggi Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

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



**Analisis Kuantitatif**

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

**Analisis Koefisien Korelasi**

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

(Sugiyono, 2016)

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

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

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukurang Sampel

$R$  = Ranking

$d_i^2$  = Selisih Peringkat Setiap Data

**Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

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

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

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

Untuk melakukan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan  $df = n-2$

**Disiplin Kerja Karyawan PT Andalan Fluid Sistem**

kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{table}$ .  $t_{hitung}$  dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$t_h$  : Nilai  $t_{hitung}$

$r^2$  : Koefisien Determinasi

$r$  : Koefisien Korelasi

$n$  : Jumlah Sampel

(Sugiyono, 2016)

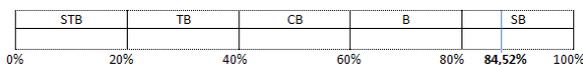
**HASIL PENELITIAN**

**Analisis Data**

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

**Tabel 5 Rekapitulasi Nilai Disiplin Kerja**

No	Indikator Disiplin	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata per Indikator (%)	
<b>1</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>			
	Tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai	85,61	<b>85,44</b>	
	Memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	86,67		
	Tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa seizin atasan	86,67		
Menggunakan waktu istirahat dengan tepat	82,80			
<b>2</b>	<b>Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik</b>			
	Memahami peralatan kantor yang digunakan	85,96	<b>82,30</b>	
	Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan SOP	83,15		
	Menggunakan dan memelihara peralatan kantor dengan sebaik mungkin	85,61		
Merapihkan dan memeriksa kembali peralatan kantor yang telah digunakan	82,45			
<b>3</b>	<b>Tanggung Jawab Yang Tinggi</b>			
	Tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan	84,56	<b>85,73</b>	
	Bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	86,67		
Mengerjakan pekerjaan dengan hati-hati dan teliti	85,96			
<b>4</b>	<b>Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor</b>			
	Memahami semua peraturan yang ada di perusahaan	82,80	<b>84,64</b>	
	Menaati Semua peraturan yang ada di perusahaan	85,61		
	Memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja	84,91		
	Bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar peraturan	85,26		
	Rata-rata Total Tanggapan Responden			<b>84,52</b>
	Rata-rata tertinggi	<b>86,67</b>		<b>85,73</b>
Rata-Rata Terendah	<b>82,45</b>	<b>82,30</b>		



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

jawab yang tinggi” dengan rata-rata sebesar 85,73%. Artinya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan pada PT Andalan Fluid Sistem sudah baik, dan sedangkan rata rata paling terkecil terdapat pada indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” pada PT Andalan Fluid Sistem

karena memiliki nilai rata-rata yang paling kecil yaitu 82,30% dibandingkan dengan indikator yang lainnya tetapi rata-rata tersebut masih berada pada nilai sangat baik karena nilai 84,52% berada pada interval (80%-100%). Akan tetapi karyawan perlu meningkatkan lagi pemeliharaan terhadap penggunaan peralatan kantor dengan baik pada PT Andalan Fluid Sistem.

**Tabel 6 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi**

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

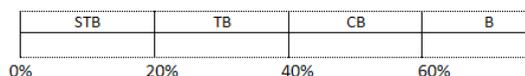
Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

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

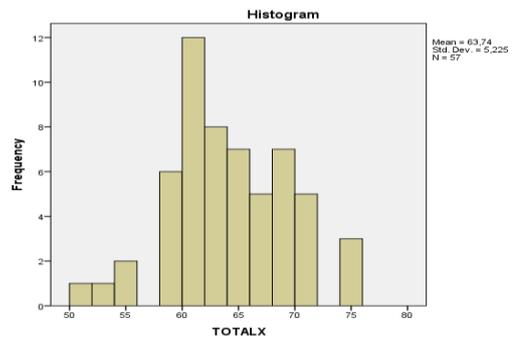
**Kinerja Karyawan PT Andalan Fluid Sistem**

**Tabel 7 Rekapitulasi Nilai Kinerja**

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



Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem diatas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata



Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

**Gambar 5 Histogram Disiplin Kerja Karyawan**

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

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

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

tanggapan responden 85,59% yaitu sangat baik karena berada pada interval(80%-100%). Dari masing-masing indikator ternyata nilai rata rata tertinggi adalah indikator “kualitas” dengan rata-rata 86,49%, artinya kualitas kerja karyawan sudah sangat baik .sedangkan rata-rata

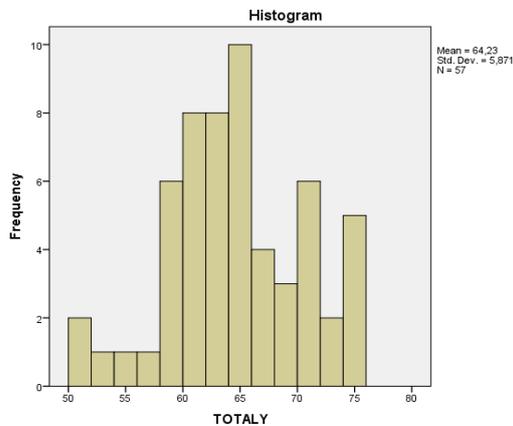
tanggapan responden yang paling terendah adalah pada indikator “inisiatif” yaitu dengan jumlah rata-rata 84,82% dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Ini artinya karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem perlu meningkatkan lagi tingkat inisiatif kerja di perusahaan.

**Tabel 8 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi**

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

Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

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



Sumber : Output SPSS versi 23, 2020

**Gambar 6 Histogram Kinerja Karyawan**

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

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

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

**Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman**

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

**Tabel 9 Rank Spearman**

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

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

Sumber: Output SPSS versi 23, 2020

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

**Tabel 10 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya**

Interval Koefisien	Presentase	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,00		Sangat Kuat
<b>0.60 – 0.799</b>	<b>0,766</b>	<b>Kuat</b>
0,40 – 0,599		Sedang
0,20 – 0,399		Lemah

Sumber : (Siregar, 2013)

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

**Uji Hipotesis Koefisien Korelasi**

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

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

2. Menentukan  $t_{hitung}$

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

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

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

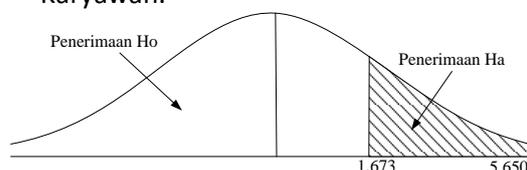
$$t_h = 5,650$$

3. Hipotesis statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

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



Gambar 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

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

### Pembahasan Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis mengenai variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yaitu sebesar 84,52%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) artinya dapat dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem dapat dikatakan sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata responden yang terbesar berada pada indikator “tanggung jawab yang tinggi” yaitu sebesar 85,73% dengan pernyataan “bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” dengan hasil rata-rata 86,67%. Sedangkan hasil rata-rata tanggapan terkecil berada pada indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” yaitu sebesar 82,30% dengan pernyataan “merapihkan dan memeriksa kembali peralatan yang sudah digunakan”

dengan hasil rata-rata 82,45% tetapi hasil tersebut masih berada pada interval dengan kategori sangat baik.

### Kinerja Karyawan

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

### Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Andalan Fluid Sistem

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

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif Disiplin Kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden atas instrumen-instrumen mengenai Disiplin Kerja sebesar 84,52% yang artinya sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan hasil rata-rata responden yang tertinggi berada pada indikator “tanggung jawab yang tinggi” yaitu sebesar 85,73% Sedangkan hasil rata-rata tanggapan terendah berada pada

indikator “menggunakan peralatan kantor dengan baik” yaitu sebesar 82,30%. Maka dapat disimpulkan bahwa keadaan Disiplin Kerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem sudah **Sangat Baik**.

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

#### Saran

1. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai Disiplin Kerja pada PT Andalan Fluid Sistem. Bahwa Disiplin Kerja karyawan pada PT. Andalan Fluid Sistem sangat baik, hal ini ditemukan bahwa hasil dari rata-rata indikator Disiplin kerja rata-rata baik, untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi Disiplin kerja untuk menjadi lebih baik lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan pada PT Andalan Fluid Sistem relatif baik. Hasil rata-rata indikaor terendah berada pada indikator “Inisiatif” dengan rata-rata 84,82% dibandingkan dengan indikator yang lainnya perusahaan

harus lebih aktif mengarahkan karyawan untuk lebih berinisiatif tinggi dalam bekerja, perusahaan juga bisa mengapresiasi karyawan yang berinisiatif tinggi dengan memberikan penghargaan-penghargaan agar dapat memotivasi karyawan lain untuk berinisiatif tinggi dan agar dapat menghasilkan peningkatan dalam hal kinerja. Karyawan juga disarankan untuk lebih menyadari betapa pentingnya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas.

3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menganalisis Disiplin Kerja dengan Kinerja dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda dengan penelitian ini, agar dapat melengkapi kekurangan pada penelitian ini, serta untuk meningkatkan lagi ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2013). *Manajemen & Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Armstrong, Kotler (2015) *“Marketing An Introducing Prentice Hall Twelft Edition”*, England : Pearson Education, inc
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian: Yogyakarta*. Pustaka Belajar
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Cardy, Robert L and Brian Leonard. (2011) *Performance Management Concept, Skill, and Exercise*. New york : Me Shape
- Dessler, Garry. (2011). *Human Resource Management*. Edisi 12. New Jersey Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariated dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014) *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatatik. I .P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Ivancevich, John M. (2014). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L and Jhon H. Jackson. (2012) *Human Resource Management Perspective*. Thompson Southwestern : Ohio
- Mondy, R.W and Robert M. Noe. (2014) *Human Resource Management*, Ninth Edition. Prentice Hall, USA, P576
- Robbins, Stephen P and Timothy Judge. (2014) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, P. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela. L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Sofiyon. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Soejono. (2010). *Sistem Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparno. E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prana Media Group.
- Zainal, V.R. dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Jurnal :**
- Lisma, Nur. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Ambassador or Garmino*. Jurnal online : <http://eprints.ums.ac.id> Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rahayu, Sri. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Nafasindo Medan*. Jurnal online : <https://repository.uma.ac.id> Universitas Medan Area
- Vuspasari, Kuntum. (2011). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intrafinance Cabang Lampung*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No.1.
- Skripsi :**
- Trissia, Desty. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Cakrawala Kota Bogor*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
- Syarifudin, Rifan. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Afixkogyo Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.