

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan kelangsungan kehidupan organisasi karena sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam organisasi yakni sebagai pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan demi terwujudnya kinerja perusahaan yang baik sehingga mampu meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas kerja para karyawannya sehingga tugas dan tanggung jawab karyawan dapat dilakukan secara optimal. Kinerja karyawan atau *job performance*, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun,2012:231). Menurut Hasibuan (2002: 42) Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapaiseseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankankepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman,kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yakni kedisiplinan. Peranan kedisiplinan dalam melaksanakan kegiatan merupakan salah satu kunci penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan merupakan

perilaku seseorang yang menunjukkan perbuatan, tingkah laku serta sikap yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja organisasi (Sutrisno, 2013:89). Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber data manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan dan sebaliknya tanpa adanya disiplin kerja karyawan akan sulit bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Secara khusus tujuan disiplin kerja parapegawai, menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 292) antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja akan menjamin perusahaan untuk bekerja secara terstruktur serta menaati tata tertib yang telah dibuat demi kelancaran operasional atau kelancaran pengerjaan tugas sehingga mampu mendapatkan hasil yang maksimal. Kedisiplinan pada karyawan juga akan membantu proses pengerjaan tugas karyawan dimana karyawan akan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang jelas sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan besar di Palembang yakni CV. Honda Union yang merupakan salah satu perusahaan di Palembang yang bergerak di bidang *automotive* yakni menjual mobil. Adapun jumlah karyawan pada CV. Honda Union di Palembang dinyatakan dalam tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Data Seluruh Karyawan CV. Honda Union di Palembang

Karyawan Honda Union	Jumlah
Perempuan	56 Orang
Laki-Laki	103 Orang
Jumlah Karyawan	159 Orang

Sumber : CV. Honda Union

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diperoleh bahwa karyawan pada CV. Honda Union memiliki jumlah karyawan sebanyak 159 karyawan yang terdiri dari 56 orang perempuan dan 103 laki-laki. Pada bagian bengkel semua karyawan berjenis kelamin laki-laki sedangkan administrasi di dominasi oleh perempuan. Adapun pembagian divisi karyawan CV. Honda Union dinyatakan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Pembagian Divisi Karyawan

No	Jabatan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan
1	Direktur	1 Orang	1 Orang	-
2	Kepala Bengkel	1 Orang	1 Orang	-
3	SA	3 Orang	3 Orang	-
4	Penerimaan	3 Orang	-	3 Orang
5	Body Repair	5 Orang	5 Orang	-
6	Mekanik	25 Orang	25 Orang	-
7	Manager Pemasaran	1 Orang	1 Orang	-
8	Supervisor	8 Orang	5 Orang	3 Orang
9	<i>Sales Counter</i>	3 Orang	-	3 Orang
10	<i>Sales executive</i>	93 Orang	62 Orang	31 Orang
11	Administrasi	1 Orang	-	1 Orang
12	Kepala Administrasi	1 Orang	-	1 Orang
13	Asisten administrasi	14 Orang	-	14 Orang
Total			103 Orang	56 Orang

Sumber : CV. Honda Union

Pembagian posisi atau jabatan karyawan bertujuan agar tugas dan tanggung jawab dari masing-masing divisi dapat dilakukan secara optimal dan terstruktur. Divisi yang paling penting dalam sebuah perusahaan jual beli seperti yaitu *sales executive*. *Sales executive* merupakan ujung tombak perusahaan yang bertugas menghasilkan laba kepada perusahaan melalui penciptaan keputusan pembelian konsumen. Adapun data absensi karyawan bagian *sales executive* CV. Honda Union di Palembang dinyatakan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Bagian *Sales Executive* CV. Honda Union Di Palembang Tahun 2015

Bulan	Sakit	Izin	Total
Januari	8 orang	21 orang	27 orang
Februari	2 orang	0 orang	2 orang
Maret	2 orang	1 orang	3 orang
April	1 orang	1 orang	2 orang
Mei	1 orang	3 orang	4 orang
Juni	0 orang	2 orang	2 orang
Juli	4 orang	1 orang	5 orang
Agustus	2 orang	1 orang	3 orang
September	2 orang	3 orang	5 orang
Oktober	2 orang	4 orang	6 orang
November	0 orang	2 orang	2 orang
Desember	5 orang	10 orang	15 orang
Jumlah	29 orang	49 orang	78 orang

Sumber : CV. Honda Union

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Bagian *Sales Executive* CV. Honda Union Di Palembang Tahun 2016

Bulan	Sakit	Izin	Total
Januari	4 Orang	28 Orang	32 Orang
Februari	1 Orang	0 Orang	1 Orang
Maret	3 Orang	1 Orang	4 Orang
April	0 Orang	2 Orang	2 Orang
Mei	5 Orang	2 Orang	7 Orang
Juni	3 Orang	2 Orang	5 Orang
Juli	4 Orang	2 Orang	6 Orang
Agustus	2 Orang	2 Orang	4 Orang
September	0 Orang	3 Orang	3 Orang
Oktober	0 Orang	2 Orang	2 Orang
November	2 Orang	1 Orang	3 Orang
Desember	4 Orang	23 Orang	27 Orang
Jumlah	28 Orang	68 Orang	96 Orang

Sumber : CV. Honda Union

Berdasarkan tabel 1.3 dan tabel 1.4 diatas diperoleh bahwa jumlah absensi karyawan bagian *sales executive* pada tahun 2016 terjadi peningkatan dikarenakan sakit, kecelakaan dan lainnya. Jumlah pelanggaran yang dilakukan karyawan selama tahun 2015 dan 2016 yakni dijelaskan pada tabel 1.5 berikut ini:

Tabel 1.5
Jumlah Pelanggaran Karyawan Tahun 2015 Dan 2016 Pada Bagian *Sales Executive*

Jenis Pelanggaran	2015	2016
Keterlambatan	45 Kali	40 Kali
Tidak masuk tanpa izin	3 Kali	2 Kali
Tidak menggunakan pakaian rapi	1 Kali	3 Kali
Rambut tidak rapi	6 Kali	8 Kali
Menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi	3 Kali	2 Kali
Keterlambatan dalam membuat laporan bulanan	2 Kali	5 Kali
Keterlambatan pelaporan barang untuk keperluan klaim asuransi	2 Kali	3 Kali
Jumlah Pelanggaran	62 Kali	63 Kali

Sumber : CV. Honda Union

Berdasarkan tabel 1.5 diatas diperoleh bahwa terjadi peningkatan pelanggaran karyawan CV. Honda Union pada tahun 2016 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya yakni tahun 2015. Pada tahun 2015 pelanggaran hanya terjadi sebanyak 62 pelanggaran, sedangkan pada tahun 2016 terjadi 63 pelanggaran.

Tabel 1.6

Tabel *Appraisal Point* untuk *sales executive*

Kemampuan umum	Point Evaluasi 4	Rating	Total Point
Pertanyaan 1	Mengikuti peraturan	3	$=(4 \times 3)=12$
Pertanyaan 2	Penampilan sesuai standar	3	$=(4 \times 3)=12$
Pertanyaan 3	Menyelesaikan pekerjaan	3	$=(4 \times 3)=12$
Pertanyaan 4	Bekerja dalam tim	2	$=(4 \times 2)=8$
Pertanyaan 5	Tanggung jawab akan pekerjaan	2	$=(4 \times 2)=8$
Komunikasi	Point Evaluasi 4	Rating	Total Point
Pertanyaan 1	Penguasaan materi kerja	3	$=(4 \times 3)=12$
Pertanyaan 2	Kemampuan menyesuaikan diri	2	$=(4 \times 2)=8$
Pertanyaan 3	Kemampuan melakukan negosiasi	2	$=(4 \times 2)=8$
Kemampuan Berpikir	Point Evaluasi 6	Rating	Total Point
Pertanyaan 1	Memahami intruksi atasan	3	$=(6 \times 3)=18$
Pertanyaan 2	Kemampuan dalam menyelesaikan masalah	2	$=(6 \times 2)=12$
Kemampuan Bertindak	Point Evaluasi 6	Rating	Total Point
Pertanyaan 1	Pengambilan keputusan secara cepat dan tepat	2	$=(6 \times 2)=12$
Pertanyaan 2	Kemampuan memprediksi masalah	2	$=(6 \times 2)=12$
Total			134

Sumber: CV. Honda Union

Tabel 1.7
Ketetapan Total Point untuk Karyawan CV. Honda Union pada bagian
Sales executive

Skor	Keterangan
< 57	Tidak Memuaskan
57-112	Dibawah Rata-Rata
113-168	Rata-Rata
169-224	Cukup Memuaskan
225-280	Sangat Memuaskan

Sumber : CV. Honda Union

Berdasarkan perhitungan yang telah ditetapkan perusahaan dimana sang manajer pemasaran atau *manager executive* yang memberikan penilaian kinerja diatas ditemukan bahwa total point yang diperoleh sebesar 134 yang artinya kinerja pada *sales executive* pada perusahaan CV. Honda Union berada pada rata-rata.

Tabel 1.8
Kuisisioner Pra Penelitian Indikator Kedisiplinan Karyawan

No	Pertanyaan	Skala Penilaian dan Persentase				
		1	2	3	4	5
1	Pekerjaan yang diberikan honda union kepada karyawan diberikan sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu	0	0	1	6	3
2	Keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi peningkatan disiplin karyawan	0	1	1	6	2

No	Pertanyaan	Skala Penilaian dan Persentase				
		1	2	3	4	5
3	Pemberian penghargaan atau insentif atas kerja dapat memberikan kepuasan kepada anda akan pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik	0	0	4	5	1
4	Tidak adanya perbedaan perlakuan karyawan satu dengan lainnya membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja	0	1	5	1	3
5	Pemimpin yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda merasa lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	5	2
6	Adanya hukuman apabila melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk lebih disiplin dalam bekerja	0	1	3	5	2
7	Adanya ketegasan peraturan perusahaan membuat anda lebih disiplin dalam bekerja	0	1	3	4	2
8	Keharmonisan hubungan antar karyawan mampu membuat anda lebih disiplin dalam bekerja	0	1	5	3	1
Total		0	3	25	35	16

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1.8 di atas menunjukkan bahwa kuisisioner pra penelitian kedisiplinan menunjukkan bahwa kedisiplinan pada karyawan CV. Honda Union sudah cukup baik dimana kebanyakan responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang dimana masing-masing jawaban yang mendominasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebanyak 6 orang menjawab setuju bahwa pekerjaan yang diberikan CV. Honda Union kepada karyawan diberikan sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu
2. Sebanyak 6 orang menjawab setuju bahwa Keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi peningkatan disiplin karyawan

3. Sebanyak 5 orang setuju bahwa Pemberian penghargaan atau insentif atas kerja dapat memberikan kepuasan kepada anda akan pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik
4. Sebanyak 5 orang cukup setuju bahwa tidak adanya perbedaan perlakuan karyawan satu dengan lainnya membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja
5. Sebanyak 5 orang setuju bahwa pemimpin yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda merasa lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas
6. Sebanyak 5 orang setuju bahwa adanya hukuman apabila melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk lebih disiplin dalam bekerja
7. Sebanyak 4 orang setuju bahwa adanya ketegasan peraturan perusahaan membuat anda lebih disiplin dalam bekerja
8. Sebanyak 5 orang cukup setuju bahwa keharmonisan hubungan antar karyawan mampu membuat anda lebih disiplin dalam bekerja

Adapun penelitian yang membahas tema serupa yakni pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dengan judul penelitiannya yakni “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” dengan melibatkan 55 orang yang memberikan hasil penelitian yakni Pertama, disiplin Kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum

Daerah Kanjuruhan Malang tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya. Walaupun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan tidak setengah-setengah dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawannya. Hal ini terbukti pada saat penulis melakukan observasi dalam rangka penyebaran kuesioner, semua karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, jam istirahat, dan jam pulang, serta atribut perlengkapan yang digunakan karyawan baik yang PNS (Pegawai Negeri Sipil) maupun yang bukan PNS.

Penelitian lainnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Patmarina dan Erisna (2012) dengan judul penelitiannya yakni “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung” yang melibatkan 54 orang sebagai sampel. Hasil penelitian yang diperoleh yakni hasil perhitungan korelasi *product moment* diperoleh $r_1 = 0,08$ dan $r_2 = 0,06$ berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sebesar 34 %.

Berdasarkan pembahasan ini, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SALES EXECUTIVE CV. HONDA UNION DI PALEMBANG”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yakni bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV. Honda Union pada bagian *sales executive*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dijabarkan tujuan penelitian, yakni untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV. Honda Union di Palembang pada bagian *sales executive*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan peneliti terhadap fenomena yang terjadi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan CV. Honda Union serta membuktikan sendiri teori-teori mengenai kedisiplinan dan kinerja karyawan karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam memperbaiki cara menerapkan kedisiplinan kerja demi terciptanya kinerja karyawan yang optimal.

3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan agar penelitian ini dapat dipergunakan oleh para praktisi dan ahli bidang manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu manajemen terutama mengenai kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang dapat diterapkan langsung dalam dunia usaha.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian Studi Kasus. Menurut Sekaran (2006:46), studi kasus adalah analisis mendalam dan kontekstual terhadap situasi yang mirip dalam organisasi lain, dimana sifat dan definisi masalah yang terjadi adalah serupa dengan yang dialami dalam situasi saat ini.

2. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Honda Union pada bagian *sales executive*. Menurut Arikunto (2005:116), subyek penelitian merupakan benda, hal, atau orang tempat data untuk variabel penelitian.

3. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah analisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Honda Union di Palembang pada bagian *sales executive* yang berlokasi di Jl. Jendral Ahmad Yani, 9 Ulu, Seberang Ulu 1, Palembang, Sumatera Selatan, 30252.

Menurut Sugiyono (2012:32), obyek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

4. Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian pada penelitian ini diperoleh dari data primer dan sekunder dimana data primer dalam peneliti ini diperoleh dari data hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden sedangkan data sekunder yang didapatkan dari informasi yang sudah diolah oleh pihak atau sumber lainnya.

5. Ukuran Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada bagian *sales executive* CV. Honda Union di Palembang yang berjumlah 93 karyawan. Populasi adalah wilayah generalis yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 115).

Sampel dalam penelitian ini yakni sebagian dari karyawan CV. Honda Union di Palembang. Jumlah sampel yang digunakan yakni 48 karyawan dimana menurut rumus Slovin (1960:182) dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} N / (1+Ne)^2$$

$$n = \frac{93}{1+(93)(10\%)^2} 93 / (1+93 \times 10\%)^2$$

$$n = 48,18 \text{ (48 sampel)}$$

Keterangan

1. Jumlah sampel (N) : Jumlah populasi digunakan 93 karena jumlah seluruh karyawan Honda Union Palembang pada bagian *sales executive*.
2. e: batas toleransi kesalahan (error tolerance) yakni 10%.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner tertutup.

- a. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini kuisisioner akan menggunakan skala *likert*. Alasan peneliti menggunakan skala *likert* yaitu untuk lebih mudah diinterpretasikan hasil responden yang menjawab pada lembaran kuisisioner.

- b. Wawancara langsung kepada karyawan Honda Union untuk mendapatkan data jumlah karyawan, daftar absensi, daftar pelanggaran, frekuensi pelanggaran, peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, struktur organisasi dan penjelasan masing-masing pekerjaan karyawan (*job description*).

7. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini memiliki 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat yakni

Varibel Bebas (X) = Kedisiplinan (X)

Variabel Terikat (Y) = Kinerja Karyawan (Y)

a. Kedisiplinan (X)

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber data manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai oleh perusahaan dan sebaliknya tanpa adanya disiplin kerja karyawan akan sulit bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi yakni:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (Pengawasan Melekat)
- 6) Sanksi Hukuman

- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan.

b. Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Bangun (2012:234) menyatakan bahwa pada dasarnya indikator yang mengukur kinerja karyawan dalam suatu organisasi yakni:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Dibawah ini terdapat tabel yang berisikan tentang definisi operasional variabel:

Tabel 1.9
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala
Kedisiplinan (X)	a. Tujuan dan Kemampuan	Pertanyaan no. 1	Likert
	Pekerjaan yang diberikan CV. Honda Union kepada karyawan diberikan sesuai dengan kemampuan karyawannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu		
	b. Teladan Pimpinan	Pertanyaan no. 2	
	Keteladanan pemimpin sangat mempengaruhi peningkatan disiplin karyawan Honda Union		

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala	
	c. Balas jasa Pemberian penghargaan atau insentif atas kerja dapat memberikan kepuasan kepada anda akan pekerjaan sehingga kedisiplinan akan semakin baik	Pertanyaan no. 3		
	d. Keadilan Tidak adanya perbedaan perlakuan karyawan satu dengan lainnya membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja	Pertanyaan no. 4		
	e. Waskat (Pengawasan Melekat) Pemimpin yang selalu aktif dalam melakukan pengawasan membuat anda merasa lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas	Pertanyaan no. 5		
	f. Sanksi hukum Adanya hukuman apabila melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi anda untuk lebih disiplin dalam bekerja	Pertanyaan no. 6		
	g. Ketegasan Adanya ketegasan peraturan perusahaan membuat anda lebih disiplin dalam bekerja	Pertanyaan no. 7		
	a. Jumlah Pekerjaan Adanya peningkatan jumlah pekerjaan mengartikan bahwa anda semakin meningkatkan kinerja anda	Pertanyaan no. 9		Likert
	b. Kualitas Pekerjaan Kualitas pekerjaan anda selama ini telah membuat anda merasa puas	Pertanyaan no. 10		
c. Ketepatan Waktu Anda selalu menyelesaikan pekerjaan anda tepat waktu bahkan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	Pertanyaan no. 11			
d. Kehadiran Kehadiran karyawan tepat paa waktunya mampu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal	Pertanyaan no. 12			
e. Kemampuan Kerjasama Anda akan lebih cepat melakukan pekerjaan, apabila dilakukan secara bersama-sama (tim)	Pertanyaan no. 13			
Kinerja Karyawan (Y)				

7. Teknik pengukuran

Teknik pengukuran yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan skala *likert*. Dengan skala pengukuran sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

CS = Cukup Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

8. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawabanrespoden dengan total skor masing-masing variabel. Jika r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel dikatakan tidak valid).

Uji Reliabilitas merupakan pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dan 0,600 (Ghozali, 2013).

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Ada 2 uji asumsi klasik, yaitu:

1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali, (2013: 160), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau memiliki distribusi normal. Data dikatakan normal apabila :

- a) Nilai Asymp < 0,05 berarti data tidak memenuhi normalitas
- b) Nilai Asymp > 0,05 berarti data memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2013: 165)

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013:139), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dikatakan bebas heteroskedastitas apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari nilai signifikan.

c. Analisis Regresi

Adapun analisis regresi dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien
- X₁ = Kedisiplinan
- e = Standar error

d. Uji Hipotesis

Uji T untuk mengetahui diterima atau ditolak hipotesis penelitian. Uji T dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak. Karena variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Karena variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi nilai R^2 berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2013).

F. Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II LANDASAN TEORI

Pada bab ini terdapat penjabaran dari teori yang relevan tentang pengertian pengertian manajemen sumber daya manusia,, pengertian kedisiplinan, kinerja karyawan, hubungan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran.

Bab III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

Bab IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini memberikan hasil dari pengolahan data berupa uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), analisis regresi, uji hipotesis dan pembahasan.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan disimpulkan dari hasil penelitian ini dan memberikan saran bagi perusahaan dalam menghadapi permasalahan.