

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. AGUNG TOYOTA SIPIN JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH :

Nama : Vina Agustia
Nim : 1600861201030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2020**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Vina Agustia
Nim : 1600861201030
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Mei 2020

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

(Nuraini, SE, MM)

(Azizah, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapkan panitia penguji skripsi dan komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 28 Juli 2020

Jam : 10.00 - 12.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj. Reni Devita, S.E, M.M	Ketua
Azizah, SE, MM	Sekretaris
Sakinah, AS, S.E, M.M	Penguji utama
Nuraini, SE, MM	Anggota

Disahkan Oleh

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA

Anisah, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vina Agustia
Nim : 1600861201030
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Nuraini, SE, MM/ Azizah, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini sata buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Mei 2020

Yang Membuat Pernyataan

Vina Agustia

ABSTRACT

Vina Agustia / 1600861201030/ Faculty of Economics University Batanghari Jambi/ Effect of discipline on employee performance At PT. Agung Toyota Sipin Jambi / Advisor 1st Nuraini, SE, MM /2nd Advisor Azizah, SE, MM.

The purpose of this research is to know and describe the discipline of employee performance of marketing division at PT. Agung Toyota Sipin Jambi and to analyze the influence of discipline on the employee's performance of marketing division at PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

In discussing this issue authors use descriptive quantitative method that is by looking for information about the symptoms, clearly defined objectives to be achieved, plan the way of approach, collecting data as Materials to create a report. In this research the author held comparisons between education and motivation to the performance of employees in PT. Samudera Bersaudara Cabang Jambi. In this study that became the population of research is all employees marketing division at PT. Agung Toyota Sipin Jambi. By using the census method, the population became respondents. The number of samples in this study was 43 people.

PT. Agung Toyota Sipin Jambi conducted various services evaluation this was done to look at a better future, a number of internal improvements and targets were made to support the company's productivity PT. Agung Toyota Sipin Jambi doing Sales activities with the aim of achieving the company's objectives.

The correlation coefficient between the performance discipline of PT. Agung Toyota Sipin Jambi is 0886, meaning there is a close relationship between the discipline and performance variables. From the model summary test, the value of determinations of the 0785 figures stated that the disciplinary variables were able to explain the performance variables by 78.5% and the remainder of 21.5% were influenced by other variables not examined in This research.

Based on the results of the calculation obtained T number of 17.308 then if compared with 1.68288 can be concluded that $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ ($17,308 > 1,68288$). So H_0 rejected H_1 received and by comparing a significant rate of 0.05 then $0.000 < 0.05$. Thus there is a significant influence between the discipline to the performance of employees at PT. Agung Toyota Sipin Jambi

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah (Zainudin) dan Ibu (Khoiriah) dan saudara kandung saya yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do’a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Nuraini, SE, MM dan Ibu Azizah, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dalam bidang ilmu pengetahuan serta menjadi karya yang bermanfaat.

Jambi, Mei 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.	iii
ABSTRACT.	iv
KATA PENGANTAR.	v
DAFTAR ISI.	vii
DAFTAR TABEL.	ix
DAFTAR GAMBAR.	x

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.	1
1.2. Identifikasi Masalah.	7
1.3. Rumusan Masalah.	7
1.4. Tujuan Masalah.	7
1.5. Manfaat Penelitian.	8

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka.	9
2.1.1. Landasan Teori.....	9
2.1.2. Hubungan Antar Variabel	22
2.1.3. Kerangka Pemikiran.....	24
2.1.4. Hipotesis Penelitian.....	24
2.2. Metode Penelitian.....	25
2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan.	25
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.	25
2.2.3. Metode Pengumpulan Data	26
2.2.4. Populasi dan Sampel	27
2.2.5. Metode Analisis Data.....	27
2.2.6. Alat Analisis.....	27
2.2.7. Operasional Variabel.....	31

BAB III: GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1. Sejarah Singkat PT. Agung Toyota Sipin.	33
3.2. Visi dan Misi PT. Agung Toyota Sipin.....	34
3.3. Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Sipin	35
3.4. Aktivitas Perusahaan.....	38

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	41
4.1.1. Karakteristik Responden	41
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel.....	43
4.1.2.1. Disiplin	43
4.1.2.2. Kinerja	49
4.1.3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.2. Pembahasan.....	58
4.2.1. Analisis Disiplin Pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi	58
4.2.2. Analisis Kinerja Pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi	58
4.2.3. Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Agung Toyota Sipin Kota Jambi.....	59

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.	60
5.2. Saran.	60

DAFTAR PUSTAKA.....	62
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1.	Jumlah Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2014-2018	4
1.2.	Daftar Kehadiran Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Toyota.....	5
1.3	Target Penjualan dan Realisasi Karyawan Bagian Marketing.....	6
2.1.	Operasional Variabel.....	31
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	42
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap indikator Tujuan dan Kemampuan.....	43
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan.....	43
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Balas Jasa.....	45
4.8.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keadilan.....	45
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waskat.....	46
4.10.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman.....	46
4.11.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketegasan.....	47
4.12.	Hasil Skor Responden Indikator Hubungan Kemanusiaan.....	47
4.13.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Item Disiplin.....	48
4.14.	Hasil Jawaban Indikator Disiplin.....	48
4.15.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Efektif.....	49
4.16.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Efisien.....	50
4.17.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas.....	51
4.18.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu.....	51
4.19.	Hasil Skor Responden Terhadap Indiaktor Produktivitas.....	52
4.20.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keselamatan.....	53
4.21.	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Item Kinerja.....	54
4.22.	Hasil Jawaban indikator Kinerja.....	55
4.23.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	56
4.24.	Determinasi	57
4.25.	Uji Parsial.....	57

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
2.1:	Kerangka Pemikiran.....	24
3.1:	Struktur Organisasi.....	36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

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

Sumber Daya Manusia merupakan modal suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tertentu atau target yang ingin dicapai. Manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi. Keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat internal maupun bersifat eksternal ditentukan oleh sumber daya manusia.

Menyadari semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka perlu pengelolaan dan perhatian secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia itu sendiri karena kunci kesuksesan bukan hanya terbentuk pada tersedianya modal yang cukup, tingkat pendidikan yang tinggi tetapi lebih tergantung pada pemanfaatan secara maksimal sumber daya manusia itu sendiri.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut.

Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi tingginya, hubungan kerja yang serasi antara karyawan dan penyatu panduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Oleh sebab itu, atasan dituntut untuk merekrut, membina dan mengembangkan pegawainya serta mampu berkompeten dengan baik sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi kemajuan perusahaan atau instansi. Salah satu aspek yang penting dalam sumber daya manusia adalah masalah kedisiplinan.

Disiplin dari para karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan, sebab dengan disiplin yang baik diharapkan karyawan akan dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebaik mungkin. Dan apabila disiplin dari karyawan masih relatif

rendah, maka besar kemungkinan aktivitas perusahaan akan dapat terganggu, karena rendahnya kinerja dari pegawai.

Kedisiplinan yang harus diperhatikan bagaimana karyawan dapat di pengaruhi menjadi lebih baik lagi, sehingga karya bisa menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Dengan kedisiplinan yang baik dapat membuat pegawai menjadi puas terhadap apa yang dikerjakan. Kedisiplinan bukanlah sekedar pengalihan sekumpulan informasi, tetapi kedisiplinan adalah menciptakan hal untuk bisa menjadi karyawan lebih baik untuk menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal yang meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan factor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi (*reward* dan *punishment*) dan system manajemen yang terdapat di perusahaan.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu standar pekerjaan yang membandingkan tindakan-tindakan khusus dengan sekumpulan kepercayaan, kebijaksanaan, aturan, kebiasaan serta hal tidak berwujud lainnya yang pada akhirnya disebut sebagai output atau hasil kinerja seseorang atau instansi.

PT. Agung Toyota Sipin Jambi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan penjualan mobil, *spare part* mobil dan service resmi yaitu mobil. Dalam bidang penjualan PT. Agung Toyota Sipin Jambi sangat membutuhkan karyawan, karyawan disini bertugas untuk menjalankan roda perusahaan yang nantinya akan menuju kepada tujuan perusahaan. Adapun dalam lima tahun terakhir jumlah karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Bagian Marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2014	25	-
2015	28	12
2016	24	(14,28)
2017	31	29,16
2018	43	38,70

Sumber: PT. Agung Toyota Sipin Jambi Kota Jambi, Tahun 2019

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan di bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Pada tahun 2014 karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi sebanyak 25 pada tahun 2015 jumlah karyawan meningkat sebesar 12% atau menjadi 28 orang, pada tahun 2016 jumlah karyawan menurun sebesar 14,28% atau menjadi 24 orang dan pada tahun 2017 jumlah karyawan meningkat sebesar 12,5% atau menjadi 31 orang dan pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 14,81% atau menjadi 44 orang karyawan. Adapun perkembangan kedisiplinan waktu atau kehadiran kerja pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan Bagian marketing Pada PT. Agung Toyota Sipin
Jambi

Tahun 2014-2018

Tahun	Keadaan			Tidak Hadir Ada Keterangan (kali)			Indisipliner (kali)			Total Indisipliner (kali)	Persentase Total Indisipliner
	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah hari Kerja (hari)	Total Hadir	S	I	C	TM	CP	A	Hari	(%)
2014	25	228	5.700	14	56	14	45	44	47	136	2,38
2015	28	220	6.160	25	43	20	65	51	87	203	3,29
2016	24	217	5.208	34	27	18	78	77	68	223	4,28
2017	31	228	6.156	27	65	23	98	64	95	257	4,17
2018	43	224	6.944	54	26	34	75	85	69	229	3,29
Rata-Rata											3,48

Sumber: PT. Agung Toyota Sipin Jambi, Tahun 2019

Keterangan :

TM : Terlambat masuk	S : Sakit
CP : Cepat Pulang	I : Izin
A : Alpa/tanpa keterangan	C : Cuti

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir masih terjadi ketidak disiplin pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam 5 tahun terakhir rata-rata ketidakhadiran pegawai tanpa ada keterangan dan menunjukkan disiplin kerja belum optimal, oleh sebab itu untuk mencapai kinerja yang tinggi maka mereka senantiasa dituntut untuk memiliki disiplin dalam kerja. Salah satu yang dapat menimbulkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya disiplin dari pegawai itu sendiri.

PT. Agung Toyota Sipin Jambi melakukan berbagai evaluasi pelayanan hal ini dilakukan untuk menatap masa depan yang lebih baik, sejumlah perbaikan internal dan target dilakukan guna menunjang produktivitas perusahaan PT. Agung Toyota Sipin Jambi melakukan kegiatan penjualan dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan Jumlah target dan realisasi penjualan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Target Penjualan Dan Realisasi Karyawan Bagian Marketing
PT. Agung Toyota Sipin Jambi
Tahun 2014-2018

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Perkembangan (%)
2014	56.357	22.542	39,99
2015	57.098	28.549	50
2016	57.946	23.178	40
2017	58.643	29.321	49,99
2018	59.407	29.700	50

Sumber: PT. Agung Toyota Sipin Jambi, Tahun 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat perkembangan target dan realisasi yang hampir mencapai 100% hal ini menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir kinerja karyawan bagian marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi belum mencapai target yang telah direncanakan, hal tersebut terjadi karena, kurangnya perhatian karyawan dalam menjalankan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan .

Berdasarkan tabel diata penulis tertarik melakukan penelitian tentang kepuasan kerja yang dituangkan dalam sebuah tulisan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berfluktuasi cenderung meningkat.
2. Masih terdapat indisipliner karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

3. Penjualan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi selama 5 tahun terakhir tidak tercapai

1.3.Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang diteliti adalah:

1. Bagaimana disiplin dan kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Karyawan bagian marketing Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi ?

1.4.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan disiplin kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

1.5. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemimpin PT. Agung Toyota Sipin Jambi
2. Menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu Menajmen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan disiplin pegawai dan kinerja pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Landasan Teori

1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Suwatno, 2011:16). Menurut Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Stoner dan Freeman seperti dikutip Rosidah (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sebagai bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2012:4) Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.

Bangun (2012;4) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasian.

Menurut Sedarmayanti (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasian, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawsan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisaasi dan masarakat.

Fungsi MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan masarakat menjadi maksima

3. Disiplin

Menurut Handoko (2008: 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sutrisno (2011 : 87) Menyebutkan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:21) menyebutkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

Menurut, Rosidah (2009:291) menyebutkan tindakan disiplin digunakan organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau harapan- harapan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan disiplin adalah menyangkut kesanggupan untuk mentaati segala peraturan dan ketentuan yang berlaku, menaati perintah serta kesanggupan untuk tidak melanggar laranganyang telah ditetapkan.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut (Sutrisno, 2010: 86):

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dngan sebaik-baiknya.

- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Handoko (2012;208) menyebutkan ada dua tipe kegiatan pendisiplinan, antara lain :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai antara lain :

1. Besar kecilnya kompensasi

Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai maka mereka akan dapat kerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha kerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan

Bila seorang pimpinan meningkatkan tegaknya disiplin ditempat kerja, maka ia harus lebih dahulu mempraktekan supaya dapat diikuti.

3. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan disiplin akan dapat ditegakan dalam suatu perusahaan baik ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam pengambilan tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin sesuai sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya
- c. Sering mengikuti sertaka pegawai dalam pertemuan-pertemuan
- d. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja.

5. Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2016: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan

6. Sanksi Hukuman

Sanksi Hukuman berperan penting dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

6. Kinerja

Menurut Subekhi (2012:193) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moehariono (2012:96) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja menurut simanjuntak (2011:1) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut kaswan (2012;187) menyebutkan kinerja

adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan peranya dalam organisasi.

Menurut Simanjuntak (2011 : 11) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu :

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja

- b. Motivasi dan etos kerja

2. Dukungan organisasi kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

Kinerja setiap orang juga tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Sedangkan Mangkunegara (2008:67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 -1200 dengan pendidikan yang memadai untuk dan jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor system yang menjadi kendala kinerja menurut Kaswan (2012 : 190) antara lain :

1. Koordinasi aktivitas kinerja yang kurang baik antar pekerja
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan
3. Bahan kualitas rendah
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan

5. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai.
7. Supervisi yang lemah
8. Tidak ada kerja sama antar pekerja dan hubungan yang kurang baik antar karyawan
9. Pelatihan yang kurang memadai
10. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperlukan
11. Lingkungan kerja yang kurang baik
12. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik

Menurut Kaswan (2012;187) ada 6 kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati sempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memilih tujuan yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas, diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang

kordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas kerja

Seberapa jauh atau baik, sumber daya organisasi dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan untuk supervise

Kebutuhan untuk supervise meliputi ;menyelesaikan pekerjaan sesuai intruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara idependen.

6. Dampak interpersonal

Seberapam jauh atau baik karyawan meningkatkan haraga diri, itikad baik (goodwill) kerja sama antara sesame karyawan dan bawhan.

Menurut Sutrisno (2011;151) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan sikap dan minat seseorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Selanjutnya Sedarmayanti (2009;52) mengungkap ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja (*Quakity of work*)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan kebersihan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

2. Ketepatan waktu (*promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sebelumnya

3. Inisiatif (*initiative*)

Bersikap produktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan penyelesaian masalah ditempat kerja

4. Kemampuan (*capability*)

Memiliki latar belakang dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

5. Komunikasi (*communication*)

Kemampuan membina hubungan baik dengan suasana rekan kerja dari atasan.

7. Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2012:114) Menyatakan Indikator Kinerja Karyawan dapat dibagi atas enam indikator, yaitu :

a) *Efektif*

Efektif adalah pencapaian tujuan dan target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

b) *Efisien*

Efisien adalah kemampuan untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil yang baik dengan menggunakan waktu, uang, dan hal yang lainnya dengan cara yang paling efektif.

c) *Kualitas*

kualitas merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

d) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koodinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

e) Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara input (masukan) dan output (keluaran) dalam kegiatan menghasilkan suatu produk ataupun jasa.

f) Keselamatan

Keselamatan merupakan suatu keadaan aman, dalam kondisi yang aman secara fisik, sosial, spiritual, finansial, dan psikologis bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2.1.2. Hubungan Antar Variabel

Menurut Hasibuan (2016: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. oleh karena itu, setiap manajer

selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik guna untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Tulus (2004:38) ada beberapa fungsi hubungan disiplin terhadap kinerja karyawan yaitu:

1. Menanta kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu dan kelompok menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga bisa membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin yang tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih pegawai senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, prilaku, dan pola kehidupan yang baik dan disiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai sangsi dan hukuman sangat penting karena sangat penting dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi peraturan perusahaan. Tanpa ancaman dan sangsi dorongan ketaatan dan kepatuhan akan menjadi lemah, serta motivasi untuk menaati peraturan menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

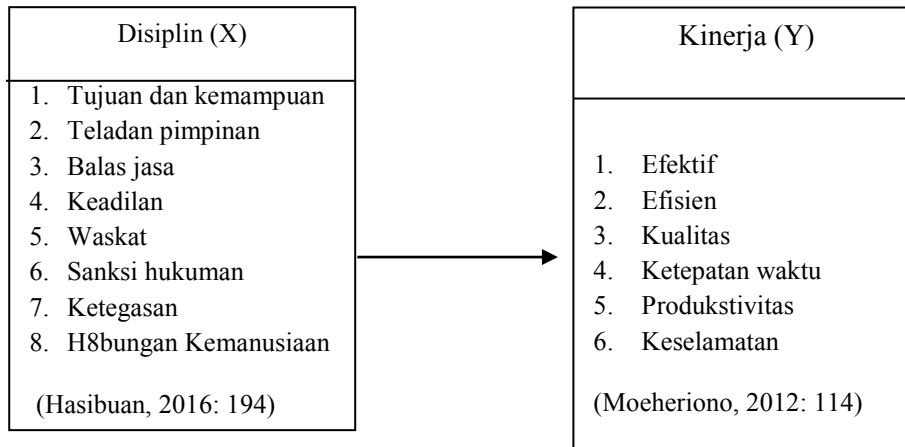
Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat orang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana yang tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Dharma (2001:127) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan yang mendidik parakaryawan agar taat dengan aturan-aturan perusahaan.
2. Pimpinan harus mampu menciptakan suasana motivasi yang kondusif dalam unit kerja.
3. Komunikasi yang efektif dengan pimpinan.
4. Karyawan harus mengetahui peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.
5. Adanya *reward*
6. Adanya kompensasi / upah.

2.1.3. Kerangka Pemikiran

Indikator yang mempengaruhi disiplin yaitu : Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa,keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan.Hasibuan (2009:192). Sedangkan indikator kinerja yaitu efektif, efesien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas serta keselamatan (Moeheriono 2012: 114). Untuk memahami keterangan diatas maka disusun lah dalam suatu bagan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1

Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya, Menurut Sulistyastuti (2007:137). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga disiplin dan kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi tinggi.
2. Diduga disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

2.2. Metode Penelitian

2.2.1. Metode Penelitian yang digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif baik deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

2.2.2. Jenis dan Sumber Data

Data perlu dikelompokkan terlebih dahulu sebelum digunakan dalam proses analisis. Pengelompokan data disesuaikan dengan karakteristik yang menyertainya. Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua yaitu:

1) Data Primer

Menurut Umar (2013: 42) data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.

2) Data Sekunder

Menurut Umar (2013: 42) data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.

Sumber datanya adalah karyawan bagian marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang menjadi responden penelitian, kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana alternative jawabannya telah tersedia dari 1-5 (menggunakan skala Likert format lima jawaban) seperti terlihat berikut ini :

Sangat Rendah	SR	Skor 1
Rendah	R	Skor 2
Sedang	S	Skor 3
Tinggi	T	Skor 4
Sangat Tinggi	ST	Skor 5

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan bagian marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi serta melakukan wawancara kepada pemilik PT. Agung Toyota Sipin Jambi untuk mendapatkan informasi.

2.2.4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Dengan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5. Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini, penulis, menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif

2.2.6. Alat Analisis

a. Analisis Deskriptif Kualitatif

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

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Umar (2012:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus yang digunakan adalah :

Skor terendah = Bobot terendah X jumlah sampel

Skor tertinggi = Bobot tertinggi X jumlah sampel

Skor Terendah	= Bobot Terendah x Jumlah Sampel
Skor Tertinggi	= Bobot Tertinggi x Jumlah Sampel
Skor Terendah	= 1 x 43
	= 43
Skor Tertinggi	= 5 x 43
	= 215

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{43}{5} (5-1)$$

$$\text{RS} = 34,4$$

Maka :

43	- 77,3	= Sangat Rendah
77,4	- 111,7	= Rendah
111,8	- 146,1	= Sedang
146,2	- 180,5	= Tinggi
180,6	- 215	= Sangat Tinggi

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Menurut Umar (2013: 65) analisis deskriptif kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk menjawab tujuan 2 digunakan analisis regresi sederhana. Rumus regresi sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI. Analisis regresi linier sederhana untuk melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja dan seberapa besar pengaruhnya maka digunakan persamaan regresi linear sederhana, dengan menggunakan rumus seperti yang dikutip dari Supranto (2015:181) sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
b = Koefisien Regresi
a = Konstanta
X = Disiplin
e = *Error*

a. Koefisien korelasi

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

0,00 – 0,199	=	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	=	Rendah
0,40 – 0,599	=	Sedang
0,60 – 0,799	=	Tinggi
0,80 – 1,000	=	Sangat Tinggi

b. Koefisien Determinasi

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

atau buruknya suatu persamaan regresi di tentukan oleh r^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

c. Uji Hipotesis

Uji keberartian koefisien (b_i) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.

Adapun hipotesis yang dilakukan sebagai berikut:

H_0 = tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = ada pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin dan kinerja

2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tentang tabel-tabel uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dari dimensi-dimensi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukuran (Umar 2013: 168).

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Disiplin (X)	Disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016:192)	1. Tujuan dan kemampuan	1. Kemampuan bekerja 2. Penempatan kerja	Ordinal
		2. Tauladan pimpinan	3. Sesuai kata dan perbuatan 4. Disiplin waktu	
		3. Balas jasa	5. Adil dan layak 6. Tepat waktu	
		4. Keadilan	7. Hukuman adil 8. Kesempatan memperbaiki	
		5. Pengawasan melekat	9. Sistem Pengawasan 10. Koreksi kesalahan	
		6. Sanksi hukum	11. Sanksi Mendidik 12. Sesuai peraturan	
		7. Ketegasan	13. Berani dan tegas	
		8. Hubungan kemanusiaan	14. Hubungan dengan sesama rekan kerja	
Kinerja (Y)	Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama)	1. Efektif	1. Sesuai Prosedur 2. Sesuai Harapan	Ordinal
		2. Efisien	3. Penekanan Biaya 4. Sarana dan prasarana	
		3. Kualitas	5. Kemauan Berusaha 6. Ketelitian	
		4. Ketepatan Waktu	7. Waktu Bekerja 8. Sesuai Kemampuan	
		5. Produktivitas	9. Kemampuan 10. Nilai Tambah 11. Teknologi	
		6. Keselamatan	12. Perhatian Atasan 13. Penempatan 14. Ketertiban 15. Pemeliharaan	

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1. Sejarah Singkat PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi

PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi merupakan bagian dari PT. Agung Concern Group didirikan pada tanggal 20 juli 1954 oleh almarhum Samuel Pandjaitan Nasution dengan beberapa orang rekannya yaitu:

1. Donar Efendi Nasution
2. Musa Pandjaitan
3. Marieke Tambunan
4. Tanggap Silaen

Yang mana telah didirikan berdasarkan Akte Notaris No. 43 oleh notaris Elisa Pondang dan memiliki kantor pusat di jl. Tanjuangan No. 3-10 Surabaya – Jawa Timur.

Pada awalnya PT. Agung Concern bergerak sebagai dealer mobil merk ford untuk wilayah jawa barat. Pada tahun 1955, kemudian telah dibuka kantor perwakilan di jakarta dengan tujuan agar pengiriman kendaraan – kendaraan ke wilayah jawa timur lebih efisien. Kemudian pada tahun 1956 menjadi dealer kendaraan Chevrolet Volks Wogen, Opel, dan Holden. Pada tahun 1958 kantor perwakilan jakarta ditingkatkan menjadi kantor cabang sejalan dengan diperolehnya izin *import* dan *eksport* dalam keadaan *Built Up* kendaraan merk G. M Ford dan toyota serta menjadi solo agen pompa merk Myers dari USA. Selain itu juga mengeksport gula, kulit, minyak wangi, rumput laut, karet dan lain-lain untuk di eksport ke Jepang dan Eropa.

Pada tahun 1959 dibuka cabang PT. Agung Concern dengan mendirikan showroom, kantor beserta bengkel untuk kendaraan Ford. Dari tahun 1961 sampai dengan tahun 1969, PT. Agung Concern juga menjadi distributor wilayah riau untuk Unilever, Anker Bir, dan Good Year.

Kemudian pada tahun 1970 sampai dengan 1977 bekerjasama dengan PT. Caltex Pasifik Indonesia (CPI) dalam usaha pengangkutan karyawan Caltex dengan menggunakan 52 unit bus dan sekaligus menjadi supplier Caltex untuk produk Unilever.

Pada tahun berikutnya tahun 1972 PT. Agung Concern memulai bisnis kendaraan Toyota sebagai mandealer dari PT. Toyota Asia Motor di danS urabaya. Dari tahun 1977 hingga 1978 berturut-turut dibuka cabang baru di Denpasar (Bali), Jambi, Bengkulu, dan terakhir tahun 1997 di Batam.

Sejak tahun 1992 PT. Agung Concern bertindak sebagai manajemen holding dan untuk menggantikan kedudukan PT. Agung Concern sebagai main dealer kendaraan Toyota maka pada tahun tersebut didirikan PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi.

3.2 Visi dan Misi

PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi lahir dari idealisme para pendiri yang ingin memberikan kontribusi bagi pembangunan di indonesia. Untuk itu Misi dan Visi PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi adalah sebagai berikut:

1. MISI

PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi didirikan untuk memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan masyarakat sekitar dengan sumber daya manusianya yang profesional. Nilai tambah dapat diperoleh dengan mengupayakan keuntungan diatas

para pesaing dalam bidang yang sama dan memberikan manfaat yang sama pada semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*)

2. VISI

Dalam jangka panjang PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi akan menjadi yang terbaik dan pemimin dalam bidang usahanya melalui pelayanan prima pada pelanggan dan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*)

3.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam perusahaan baik perusahaan yang bersifat komersil maupun nonkomersil sangat diperlukan untuk memberikan gambaran tugas, tanggung jawab dan garis koordinator diantara anggota perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Kerjasama tersebut meliputi tugas-tugas yang ditetapkan sebelum dan dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu garis ketetapan yang mengatur aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Untuk itu perlu adanya wadah yang mengatur hubungan dan kerjasama tersebut.

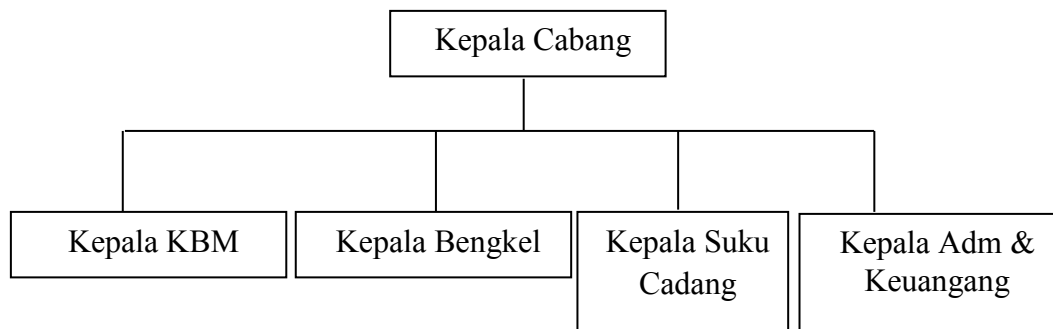
Perencanaan struktur organisasi sangatlah penting artinya, karena didalamnya menyangkut batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang sebagai anggota organisasi. Hal ini untuk menghindari kebingungan dalam melaksanakan operasional atau tugas saat pekerjaan yang disebabkan ketidak jelasan pembagian tugas dan wewenang serta untuk memudahkan suatu garis komunikasi dan garis pengambilan keputusan. Bentuk organisasi yang baik bergantung pada situasi dan kondisi perusahaan dan konsistensi tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan,

sehingga masing-masing organisasi memiliki peran yang berbeda satu sama yang lain. Hal ini bertujuan untuk mendukung tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Demikian pula yang dilakukan oleh PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi yang memiliki tujuan atau visi dan misi yang besar sehingga strategi untuk mewujudkan tujuan perusahaan diatur sedemikian rupa yang berbentuk struktur organisasi yang dapat dilihat sebagai berikut:

GAMBAR 3.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. TOYOTA AGUNG SIPIN KOTA JAMBI



Dari bagan diatas dapat digambarkan bahwa struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi merupakan struktur organisasi fungsional dan staf dimana wewenang pimpinan puncak dilimpahkan pada organisasi bawahan dalam dibidang tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

Pemimpin tiap bidang dapat memberikan perintah menyangkut bidang dan tanggung jawab yang diembannya, kemudian dibawah pimpinan puncak dibentuk pejabat yang memiliki garis perintah tetapi hanya dapat memberi masukan atau nasehat sesuai dengan bidang keahliannya.

Dari struktur organisasi diatas dapat diuraikan suatu pembagian fungsi dan tugas dari masing-masing bidang yakni:

1. Kepala cabang

Merupakan seseorang yang memimpin untuk mengelola dan memiliki tanggung jawab atas perusahaan secara langsung atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Adapun tugas pokok yang dimiliki oleh seorang ketua cabang adalah sebagai koordinator dan mengawasi pelaksanaan tugastugas bawahannya sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing.

2. Kepala Penjualan Kendaraan Bermotor (KBM)

Yakni bagian yang melakukan penjualan dari kendaraan bermotor dengan tugas pokok menyusun rencana penjualan, melakukan kontrak-kontrak pemasaran dengan pedagang perantara, mencari kesempatan perluasan daerah pemasaran, serta mengoordinis pekerjaan yang dilimpahkan pada bawahannya.

3. Kepala Bengkel

Bagian ini memiliki bawahan seperti: instruktur, koordinator S.A, Service Advisor, Coordinator Foremen, Peny Body dan Painting VDQI dan administrasi bengkel.

4. Kepala Suku Cadang

Bagian ini yang melakukan penjualan pada suku cadang kendaraan bermotor tersebut. Adapun bawahannya sebagai berikut: sales dan administrasi.

5. Kepala Administrasi dan Keuangan

Yakni bagian yang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas administrasi dan keuangan perusahaan atas beroperasinya perusahaan. Dalam hal ini bagian ini memiliki tanggung jawab secara langsung terhadap pimpinan perusahaan yang telah memberikan wewenang kepada bagian yang telah ditunjuk sebagai penanggung jawab.

3.4 Aktifitas Perusahaan

Dalam pemikiran komersial, tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk memperoleh laba maksimum. Dengan cara meningkatkan jumlah transaksi volume penjualan produk yang dipasarkan demi kelangsungan hidup perusahaan dalam kurun waktu yang tak terhingga. Suatu perusahaan dapat mempertahankan kejayaan dalam upaya untuk memperoleh laba yang tak terhingga jika aktifitas yang dilakukan berjalan sesuai dengan baik sesuai dengan harapan pelaku ekonomi dalam suatu perusahaan tersebut.

Hadirnya PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi tidak hanya memiliki peran sebagai distributor penjualan mobil merk Toyota saja, namun ketersediaan penjualan sparepart dan keahlian dalam jasa perbengkelan juga menjadi faktor yang tak dapat dielakkan

lagi kehadirannya. Hal ini diperlukan guna untuk meningkatkan kualitas layanan bagi konsumen yang disuguhkan oleh perusahaan.

Adapun jenis usaha yang dilakukan oleh PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi pada awalnya adalah

1. Usaha transportasi yang dimulai pada tahun 1961,
2. Sebagai distributor produk Unilever dan ban merk Good Year Tires pada tahun 1967
3. Rized Toyota Dealer dan perbengkelan mobil pada tahun 1975
kendaraan merk Toyota yang dilengkapi dengan peralatan yang canggih.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang ditributor penjualan produk Merk Toyota, PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi memberikan beragam pilihan kepada calon konsumen atas produk yang yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan. Adapun jenis dan nama dari mobil yang telah dihasilkan oleh perusahaan Toyota dapat dibagi menjadi beberapa jenis diantaranya ; Sedan, MPV, JEEP, SUV, PIK UP dan Truck. Adapun pembagian jenis berdasarkan typenya dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sedan = COROLLA ALTIS, CAMRY, VIOS, YARIS
2. MPV = INNOVA, AVANZA, ALPHARD
3. JEEP = LAND CRUISER, FORTUNER
4. SUV = RUSH
5. PIK UP = HILUX
6. Truck = DYNA

Jaminan kualitas serta cara pemerolehan suku cadang yang mudah dan terbilang tidak awam dapat meningkatkan kepercayaan diri bagi calon pembeli atas ketahanan produk

yang akan dibeli dan akan dikonsumsinya. Guna untuk meningkatkan rasa kepuasan konsumen dalam hal meningkatkan kualitas layanan, seiring dengan berdirinya showroom maka bengkel yang berperan sebagai pusat layanan *service* atas kendaraan yang telah dibeli dapat memberi nilai lebih dan rasa aman kepada calon pembeli. Dapat dikatakan, rasa kepuasan pembeli akan terwujud apabila didukung dengan hadirnya infrastruktur dan fasilitas serta tenaga pekerja yang profesional dan terlatih sesuai dengan keahliannya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Dari kuisisioner yang telah disebarakan sebanyak 43 orang pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Maka di dapati karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1. Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil rekapan data kuisisioner responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	25	58,13
Perempuan	18	41,86
Jumlah	43	100

Sumber: data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58,13% dan perempuan sebanyak 41,86%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-24	15	50
25-29	18	41,86
30-34	7	23,33
> 35	3	10
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terbanyak pada usia 20-24 tahun yaitu sebanyak 50%, lalu pada usia 30-34 tahun sebanyak 23,33%, pada usia 25-29 sebanyak 14,86% dan pada usia >35 sebanyak 10%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden nerdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	-	-
SMA	7	16,27
DIII	15	34,88
S1	21	23,26
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir responden terbanyak yaitu pada tingkat S1 yaitu sebanyak 23,26%, lalu pada tingkat DIII sebanyak 34,88% dan pada tingkat SMA yaitu sebanyak 16,27%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1	2	6,66
2-3	7	16,27
4-5	20	46,51
>6	14	32,55
Jumlah	43	100

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui karakteristik berdasarkan lamanya bekerja yaitu 4-5 tahun sebanyak 46,51%, lalu >6 tahun sebanyak 32,55%, pada 2-3 tahun 16,27% dan <1 tahun sebanyak 6,66%..

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

4.1.2.1. Disiplin (X)

Analisis disiplin dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tabel 4.5
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tujuan dan Kemampuan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai mempunyai kemampuan bekerja dengan baik	3	4	12	20	4	147	Tinggi
2	Penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan		2	15	23	3	156	Tinggi
	Total						303	
	Rata-rata						151,1	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 142 artinya dengan pernyataan pegawai mempunyai kemampuan bekerja dengan baik dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 156 artinya pernyataan penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan dinilai tinggi oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 151,1 artinya indikator tujuan dan kemampuan dinilai tinggi oleh pegawai.

b. Teladan Pimpinan

Tabel 4.6
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Teladan Pimpinan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3	Pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan	3	9	16	13	2	131	Sedang
4	Pemimpin bersikap disiplin dalam waktu		8	16	18	1	141	Sedang
	Total						272	
	Rata-rata						136	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 131 artinya pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141 artinya pernyataan pemimpin bersikap disiplin dalam waktu dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 136 artinya indikator teladan pimpinan dinilai sedang.

c. Balas Jasa

Tabel 4.7
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Balas Jasa

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Balas jasa yang diberikan sudah adil dan layak		5	14	18	6	154	Tinggi
6	Balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya	1	8	18	11	5	140	Sedang
	Total						294	
	Rata-rata						147	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 154 artinya balas jasa yang diberikan sudah adil dan layak dinilai tinggi oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 140 artinya pernyataan balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 147 artinya indikator balas jasa dinilai sedang.

d. Keadilan

Tabel 4.8
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Keadilan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	Pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil		5	17	21		145	Sedang
8	Pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan		6	24	11	2	138	Sedang
	Total						283	
	Rata-rata						141,5	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 145 artinya pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 138 artinya pegawai

diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 141,5 artinya indikator keadilan dinilai sedang.

e. Waskat

Tabel 4.9
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Waskat

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
9	Sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik		4	22	16	1	143	Sedang
10	Pegawai mampu mengkoreksi kesalahan sendiri		8	26	9		130	Sedang
	Total						273	
	Rata-rata						136,5	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 143 artinya pernyataan sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 130 artinya pernyataan pegawai mampu mengkoreksi kesalahan sendiri dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 136,5 artinya pernyataan dalam indikator waskat dinilai sedang oleh pegawai.

f. Sanksi Hukuman

Tabel 4.10
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Sanksi Hukuman

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
11	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik		2	25	14	2	145	Sedang
12	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan		6	25	8	4	139	Sedang
	Total						284	
	Rata-rata						142	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 145 artinya sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik dinilai sedang oleh pegawai. Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 139 artinya pegawai sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan dinilai sedang oleh pegawai. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 136,5 artinya indikator sanksi hukuman dinilai sedang oleh pegawai.

g. Ketegasan

**Tabel 4.11
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketegasan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
13	Pemimpin bersifat berani dan tegas		7	20	15	1	139	Sedang
	Total						139	
	Rata-rata						139	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 139 artinya pegawai sangat setuju dengan pernyataan pemimpin bersiat berani dan tegas. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 139 artinya pegawai setuju dengan semua pernyataan dalam indikator ketegasan.

h. Hubungan Kemanusiaan

**Tabel 4.12
Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Hubungan Kemanusiaan**

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
14	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik		3	27	11	2	141	Sedang
	Total						141	
	Rata-rata						141	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor jawaban sebesar 141 artinya pegawai sangat setuju dengan pernyataan sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik. Secara keseluruhan rata-rata skor sebesar 141 artinya pegawai setuju dengan semua pernyataan dalam indikator hubungan kemanusiaan. Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap disiplin karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 14 Item Disiplin Pegawai

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Pegawai mempunyai kemampuan bekerja dengan baik	147	Tinggi
2	Penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan	156	Tinggi
3	Pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan	131	Sedang
4	Pemimpin bersikap disiplin dalam waktu	141	Sedang
5	Balas jasa yang diberikan sudah adil dan layak	154	Tinggi
6	Balas jasa yang diberikan tepat pada waktunya	140	Sedang
7	Pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil	145	Sedang
8	Pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan	138	Sedang
9	Sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik	143	Sedang
10	Pegawai mampu mengkoreksi kesalahan sendiri	130	Sedang
11	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik	145	Sedang
12	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan	139	Sedang
13	Pemimpin bersifat berani dan tegas	139	Sedang
14	Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik	141	Sedang
	Total	2.144	
	Rata-rata	153,1	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui skor rata-rata jawaban sebesar 153,1 artinya pegawai setuju dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Jawaban tertinggi berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dengan skor sebesar 156 . Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan dengan skor sebesar 130. Rekap rata-rata skor untuk masing-

masing indikator pengawasan melekat pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Tujuan dan Kemampuan	151,1	Tinggi
2	Teladan Pimpinan	136	Sedang
3	Balas Jasa	147	Sedang
4	Keadilan	141,5	Sedang
5	Waskat	136,5	Sedang
6	Sanksi Hukuman	142	Sedang
7	Ketegasan	139	Sedang
8	Hubungan Kemanusiaan	143	Sedang

Sumber: Data (diolah)

4.1.2.1. Kinerja (Y)

Jawaban responden terhadap indikator kinerja sebagai berikut:

a. Efektif

Tabel 4.15
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efektif

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan	1	6	7	26	3	153	Tinggi
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan		1	17	24	1	154	Tinggi
Total							307	
Rata-Rata							153,5	Tinggi

Sumber: data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 154 artinya hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan dinilai

tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 153,5 artinya indikator efektif dinilai tinggi oleh karyawan.

b. Efisien

Tabel 4.16
Jawaban Responden Terhadap Indikator Efisien

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3	Tingkat kemampuan dalam menekan biayaoperasional sehemat mungkin	1	8	14	19	1	140	Sedang
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada		5	21	16	1	142	Sedang
	Total						282	
	Rata-Rata						141	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 140 artinya tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional sehemat mungkin dinilai sedang oleh karyawan. Skor sebesar 142 artinya dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada dinilai sedang oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 141 artinya indikator efisien dinilai sedang oleh karyawan.

c. Kualitas

Tabel 4.17
Jawaban Responden Terhadap Indikator Kualitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya		5	15	19	4	151	Tinggi
6	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	2	8	18	11	4	136	Sedang
Total							287	
Rata-Rata							143,5	Sedang

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 151 artinya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 136 artinya tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai sedang oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 143,5 artinya indikator kualitas dinilai sedang oleh karyawan.

d. Ketepatan Waktu

Tabel 4.18
Jawaban Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7	dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan		5	15	17	6	153	Tinggi
8	Batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan		6	20	11	6	146	Sedang
Total							299	
Rata-Rata							149,5	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 153 artinya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 146 artinya batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai kemampuan dinilai sedang oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 149,3 artinya indikator ketepatan waktu dinilai sedang oleh karyawan.

e. Produktivitas

Tabel 4.19
Jawaban Responden Terhadap Indiaktor Produktivitas

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
9	Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan		3	16	18	6	156	Tinggi
10	nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja		6	24	7	6	142	Sedang
11	teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan		1	25	13	4	149	Tinggi
	Total						447	
	Rata-Rata						149	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 156 artinya tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 142 artinya nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja dinilai sedang oleh karyawan. Skor sebesar 149 artinya teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 149 artinya indikator produktivitas dinilai sedang oleh karyawan.

f. Keselamatan

Tabel 4.20
Jawaban Responden Terhadap Indikator Keselamatan

Item	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
12	Adanya perhatian atasan terhadap keselamatan kerja pegawai		4	24	11	4	144	Sedang
13	penempatan benda atau barang diberikan batasan-batasan yang cukup		4	21	15	3	146	Sedang
14	aturan mengenai ketertiban pekerjaan		1	23	16	3	150	Tinggi
15	perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap karyawan		1	15	21	6	161	Tinggi
Total							601	
Rata-Rata							150,2	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

Berdasarkan tabel diatas, skor sebesar 144 artinya adanya perhatian atasan terhadap keselamatan kerja pegawai dinilai sedang oleh karyawan. Skor sebesar 146 artinya penempatan benda atau barang diberikan batasan-batasan yang cukup dinilai sedang oleh karyawan. Skor sebesar 150 artinya aturan mengenai ketertiban pekerjaan dinilai tinggi oleh karyawan. Skor sebesar 161 artinya perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap karyawan dinilai tinggi oleh karyawan. Rata-rata skor jawaban sebesar 150,2 artinya indikator keselamatan dinilai tinggi oleh karyawan.

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas penilaian terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.21
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 15 item Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan	153	Tinggi
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan	154	Tinggi
3	Tingkat kemampuan dalam menekan biayaoperasional sehemat mungkin	140	Sedang
4	Dapat memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana kerja yang ada	142	Sedang
5	Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya	151	Tinggi
6	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	136	Sedang
7	dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan	153	Tinggi
8	Batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan	146	Sedang
9	Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan	156	Tinggi
10	nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja	142	Sedang
11	teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan	149	Tinggi
12	Adanya perhatian atasan terhadap keselamatan kerja pegawai	144	Sedang
13	penempatan benda atau barang diberikan batasan-batasan yang cukup	146	Sedang
14	aturan mengenai ketertiban pekerjaan	150	Tinggi
15	perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap pkaryawan	161	Tinggi
	Total	2,223	
	Rata-Rata	148,2	Tinggi

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat rata-rata skor sebesar 148,2 artinya kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi yaitu berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai dengan skor sebesar 161 dan pernyataan terendah yaitu berkaitan dengan tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebesar 136. Sementara itu hasil jawaban responden berdasarkan indikator kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi sebagai berikut:

Tabel 4.21
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata	Ket
1	Efektif	153,5	Tinggi
2	Efisien	141	Sedang
3	Kualitas	143,5	Sedang
4	Ketepatan Waktu	149,5	Tinggi
5	Produktivitas	149	Tinggi
6	Keselamatan	150,2	Tinggi

Sumber: Data (diolah)

4.1.4. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

a. Persamaan Regresi

pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berdasarkan perhitungan SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.730	.829		.880	.381
Disiplin	.726	.042	.886	17.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,730 + 0.726 X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai constant sebesar 0,730 memberikan arti bahwa jika variabel disiplin (X) bernilai 0, maka variabel kinerja (Y) bernilai 0,730. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear sederhana diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel disiplin yang bernilai positif yaitu sebesar 0,726. Jika nilai koefisien disiplin positif apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja yaitu sebesar 0,726. Artinya apabila disiplin pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 72,6%.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Tabel 4.23
Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.782	1.00098

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Koefisien korelasi antara disiplin terhadap kinerja pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah 0.886, artinya terdapat hubungan yang erat antara variabel disiplin (X) terhadap kinerja (Y). Dari pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R²) sebesar 0.785 angka ini menyatakan bahwa variabel disiplin (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 78,5% dan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 4.24
Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	.730	.829			.880	.381
Disiplin	.726	.042	.886		17.308	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Menghitung t_{table} menggunakan ketentuan berikut: $\alpha = 0,05$ (5%) dan *Degree Of Freedom* (DF) = $43-1-1= 41$ dan $t_{tabel} = 1,68288$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 17,308 maka jika dibandingkan dengan 1,68288 dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,308 > 1,68288$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Analisis Disiplin Pegawai Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Skor rata-rata jawaban sebesar 153,1 artinya pegawai setuju dengan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Jawaban tertinggi berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja terjalin dengan baik dengan skor sebesar 156 . Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan dengan skor sebesar 141.

4.2.2. Analisis Kinerja Pegawai Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Rata-rata skor sebesar 148,2 artinya kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berada pada kriteria tinggi. Pernyataan tertinggi yaitu berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai dengan skor sebesar 161 dan pernyataan terendah yaitu berkaitan dengan tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor sebesar 136.

4.2.3. Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,308 > 1,68288$). Maka H_0 ditolak H_1 diterima dan dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Nilai koefisien regresi variabel disiplin yang bernilai positif yaitu sebesar 0,726. Jika nilai koefisien disiplin positif apabila terjadi perubahan pada variabel disiplin akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel kinerja. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja yaitu sebesar 0,726. Artinya apabila disiplin pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 72,6%. variabel disiplin mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 78,5% dan sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Disiplin pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berada pada kriteria sedang. Selanjutnya, kinerja pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi tinggi.
2. Berdasarkan uji hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan antara nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($17,308 > 1,68288$). disiplin dapat mempengaruhi kinerja sebesar 78,5% dan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak PT. Agung Toyota Sipin Jambi harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan diluar lingkungan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam instansi telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

-
2. Dalam peningkatan kinerja pegawai, pihak instansi dapat memberikan tugas yang menantang agar pegawai dapat mengembangkan kreativitas di dalam melaksanakan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga, Jakarta
- Darma, Agus, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rosdakarya, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2012, **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20**. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2005, **Manajemen**, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____, 2008, **Manajemen**, Edisi Revisi Jilid 1 PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- _____, 2012, **Manajemen**, Edisi Revisi PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Istijanto, 2009, **Aplikasi Riset**, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kaswan, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Kurniawan, Albert, 2009, **Belajar Mudah SPSS**, PT. Buku Kita, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004, **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- _____. 2008, **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, PT. Refika Aditama, Bandung
- Moheriono, 2012, **Riset Sumber Daya Manusia**, Penerbit: Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Rivai, Vethizal, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. RemajaRosdaKarya: Bandung.
- Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Sedarmayanti, 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simanjuntak, Payaman, 2011, **Pengantar Statistik**, Gramedia: Jakarta
- Subekhi, Akhmad. 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**, Penerbit: Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Sulistiyastuti, 2007. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Gaya Media: Yogyakarta
- Supranto, 2015. **Metode Penelitian Hukum dan Statistik**, PT. RinekaCipta: Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- , 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan 1**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- , 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan 2**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwanto, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi Dan Penelitian**, Alfabeta, Bandung.
- Syekh, Sayid, 2011, **Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial**, Gaung Persada, Jakarta.
- Tulus, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa**, GramediaPustakaUtama: Jakarta.
- Umar, Husein, 2013, **Riset Sumber Daya Manusia**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- , 2012, **Evaluasi Kinerja Perusahaan**. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sdr.
PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama	:	Vina Agustia
NIM	:	1600861201030
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada Karyawan bagian marketing PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Desember 2019

Hormat Saya

Vina Agustia

Karakteristik Responden

1. No Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

3. Umur : ≤ 19 Tahun 30 - 34 Tahun
 20 - 24 Tahun > 35 Tahun
 25 - 29 Tahun

4. Pendidikan Tertinggi : SMP S1
 SMA D3

5. Masa Kerja : ≤ 1 tahun 4 - 5 tahun
 2 - 3 tahun ≥ 6 tahun

Pernyataan Penelitian

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi, berilah tanda check list (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. Sangat Rendah | 4. Tinggi |
| 2. Rendah | 5. Sangat Tinggi |
| 3. Sedang | |

1. Pernyataan Disiplin

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	Tujuan dan Kemampuan Pegawai mempunyai kemampuan bekerja sama dengan baik					
2	Penempatan kerja pegawai sesuai dengan kemampuan.					
3	Teladan Pemimpin Pemimpin bertindak sesuai dengan kata dan perbuatan.					
4	Pemimpin bersikap disiplin dalam waktu.					
5	Balas Jasa Balas jasa yang diterima sudah adil dan layak					
6	Balas jasa yang diterima diberikan tepat waktu					
7	Keadilan Pegawai yang melakukan kesalahan diberikan hukuman yang adil.					
8	Pegawai diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan.					
9	Pengawasan Melekat Sistem pengawasan yang diterapkan sudah baik.					
10	Pegawai mampu mengoreksi kesalahan sendiri.					
11	Sanksi Hukuman Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik.					
12	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan.					
13	Ketegasan Pemimpin bersifat berani dan tegas.					
14	Hubungan Kemanusiaan Sanksi yang diberikan kepada pegawai bersifat mendidik.					

2. Pertanyaan Kinerja

No	Pernyataan	Skor				
		SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1	Efektif Pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur.					
2	Hasil kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan.					
3	Efisien Tingkat kemampuan dalam menekan biaya operasional sehemat mungkin.					
4	Dapat memaksimalkan pengguna sarana dan prasarana kerja yang ada.					
5	Kualitas Selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedurnya.					
6	Tingkat ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Ketepatan Waktu Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.					
8	Batas waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kemampuan.					
9	Produktivitas Tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
10	Nilai tambah yang didapat dibandingkan dengan biaya modal dan tenaga kerja.					
11	Teknologi yang canggih dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12	Keselamatan Adanya perhatian atasan terhadap keselamatan kerja pegawai.					
13	Penempatan benda atau barang diberikan batasan-batasan yang cukup.					
14	Aturan mengenai ketertiban pekerjaan.					
15	Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap karyawan.					