

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT.SHARP ELC INDONESIA ini didirikan pada tahun 1912 pertama kali di Osaka, Jepang, oleh Mr. Tokuji Hayakawa. Kemudian semakin bertambahnya tahun dan berkembangngnya teknologi PT.SHARP ELC INDONESIA mulai menyebar di Indonesia. PT.SHARP ELC INDONESIA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi berupa barang-barang elektronik. Dan salah satu kota yang menjadi letak PT.SHARP ELC INDONESIA adalah disurabaya. Dengan memiliki beberapa cabang diantaranya ber alamatkan di jalan kartini dan prapen surabaya, waru dan buduran sidoarjo serta Gudang untuk penempatan barang se Indonesia Timur yang berada di Lingkar timur sidoarjo.

Berdasarkan dari hasil observasi yang saya lakukan pada tanggal 12 – 28 November 2012 bahwa PT.SHARP ELC Surabaya tersebut memiliki strategi bisnis yaitu selalu mengikuti model terbaru *electronics* yang ada. Dikarenakan pesaing organisasi dalam bidang yang sama juga semakin banyak dan berlomba-lomba menjadi yang terbaik. PT.SHARP ELC Surabaya selalu ingin memberikan produk yang memiliki inovasi yang banyak, kualitas bagus dan harga terjangkau serta pelayanan *service* yang *speed*. Selain itu budaya perusahaan PT.SHARP ELC Surabaya ini adalah menggunakan “*Team Work*”. Dimana pengertian *team work* dalam perusahaan ini adalah, selalu di utamakan bekerja secara kompak, saling

membantu antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Karena sesuai dengan visi PT.SHARP ELC Surabaya adalah “*MY SPEED AND INNOVATION*”. Jadi untuk mencapai visi tersebut, sangat diperlukan kerja sama dalam setiap pekerjaan. Ketepatan dan kcepatan serta pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Selain itu dalam upaya penyelesaian masalah secara cepat yang timbul dalam kegiatan kerja. Dengan adanya ide-ide baru, juga berasal dari team kreativitas setiap individunya. Dengan menjawab tantangan-tantangan menghadapi kompetisi dengan perusahaan lain, karena teknologi juga semakin maju. Dan yang terakhir dengan adanya team work dapat meningkatkan efisiensi dan prouktivitas perusahaan pada umumnya dan individu karyawan pada khususnya demi mencapai target dan terwujudnya visi serta misi.

Hal itu menekankan pada SDM yang ada supaya dapat mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Selain dengan adanya suatu motivasi dari atasan, perusahaan juga memberikan jam kerja diluar jam kerja yang sudah ditetapkan atau yang disebut kerja lembur. Dengan menambah jam kerja dan produktivitas kinerja yang semakin ditinggikan. Selain itu, karyawan pada perusahaan banyak dituntut untuk kinerja yang maksimal guna mencapai target yang sudah ditetapkan, baik dalam penjualan barang, penukaran barang dan *service* diseluruh tempat sampai dengan tempat yang terpencil. Serta masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam jam kerja, pakaian atribut, serta penyelesaian pekerjaan yang ditunda dan diulur-ulur waktunya. Sehingga, disiplin kerja

dalam pada PT.SHARP ELC Surabaya ini juga sangat penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil penelitian di kantor di cabang Surabaya yaitu waru, kartini, dan lingkaran timur. Kantor yang terletak di waru ini merupakan gudang untuk penempatan barang Z8 (barang yang sudah ditukar) dari toko. Di dalam kantor PT.SHARP ELC Surabaya Waru ini hanya bekerja dikhususkan pada divisi *refurbishment* (penggantian barang). Kemudian untuk kantor yang di kartini merupakan kantor pelayanan mengenai *service*. Serta kantor lingkaran timur itu dikhususkan sebagai gudang untuk pengiriman barang se Indonesia timur.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

#### **a. Persiapan Awal**

Persiapan awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah mematangkan konsep penelitiannya. Melalui bimbingan bersama Dosen Pembimbing Skripsi masing - masing yang sudah ditentukan, langkah – langkahnya diantaranya peneliti merumuskan masalah yang hendak diteliti; melakukan studi pustaka untuk mencari teori-teori yang sesuai dengan tema penelitian. Studi penelitian - penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian untuk menguatkan penelitiannya; menentukan populasi dan sampel penelitian; kemudian melakukan

perizinan kepada pimpinan PT. SHARP ELC Surabaya melalui HRD nya dimana pada tempat yang dilakukan sebagai penelitian.

b. Penyusunan Kuosioner

Alat ukur yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PT. SHARP ELC Surabaya adalah dengan menggunakan skala disiplin kerja dan kinerja.

Dalam menyusun skala tersebut, hal yang dilakukan peneliti adalah:

1. Menentukan definisi konsep dari kedua variabel sesuai dengan teori.
2. Menentukan definisi operasional atau dimensi yang di ambil dan disimpulkan dari dari beberapa teori.
3. Membuat *blue print* sesuai dimensi dan indikator yang telah ditentukan dari kedua instrumen yang memuat jumlah pernyataan atau item yang digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan instrumen penelitian.
4. Membuat dan menyusun item atau pernyataan yang mencakup pernyataan *Favourable* (mendukung indikator) maupun *Unfavourable* (tidak mendukung indikator) sesuai *blue print* yang telah dibuat.
5. Melakukan validasi dengan dosen pembimbing maupun teman tentang skala disiplin kerja dan kinerja yang

digunakan untuk pemberian masukan agar kuisioner terbuat dan tersusun dengan baik dan benar.

6. Kuosioner dalam penelitian ini terdiri 56 item untuk skala disiplin kerja ( variabel X) sebanyak 22 dan 34 aitem untuk skala kinerja (variabel Y).

c. Penskoran

Pemberian skor dilakukan dengan metode skala *likert* untuk kedua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dalam pemilihah respon jawaban terdapat 5 kategori pilihan yaitu SS (sangat sering), SR (sering), KD (kadang), JR (jarang) dan TP (tidak pernah). Penskoran terhadap alternatif respon dimulai dari angka 1 sampai dengan angka 5. Berikut perinciannya:

**Tabel 4.1**  
**Skoring Item**

Kategori Respon	Skor Item F	Skor Item UF
SS (Sangat Sering)	5	1
SR (Sering)	4	2
KD (Kadang)	3	3
JR (Jarang)	2	4
TP (Tidak Pernah)	1	5

#### d. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. SHARP ELC Surabaya. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat izin kembali penelitian pada tanggal 23 September 2013 kepada bagian HRD yang letak kantornya di Prapen Surabaya. Dikarenakan pimpinan kantor sedang berada di kantor pusat Jakarta, sehingga keputusan baru diberikan dua minggu setelahnya tepat pada tanggal 7 Oktober 2013 oleh pihak perusahaan atas nama pimpinan memutuskan menerima surat izin tersebut untuk penelitian kembali di PT. SHARP ELC Surabaya.

Penyebaran kuosioner dilakukan secara *stratified Sample*. Karena teknik ini dianggap paling tepat untuk dilakukan sesuai kondisi subjek yang berada di beberapa tempat yang berbeda dan sesuai dengan strata atau kelompok. Hal tersebut sesuai dengan jumlah sampel yang dibutuhkan.

Saat penyebaran kuosioner berlangsung di dalam ruang pengarahan yang dibantu dengan kepala divisi masing-masing kantor yang pada saat itu memimpin pengarahan. Berikut tabel tentang pelaksanaan penelitian.

**Tabel 4.2**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No.	Tanggal	Keterangan
1.	23 September 2013	Menyerahkan surat izin penelitian kepada PT. SHARP ELC Surabaya
2.	7 Oktober 2013	Persetujuan yang diberikan perusahaan untuk peneliti boleh melakukan penelitian
3.	8 – 11 Oktober 2013	Penyebaran Kuisisioner di PT. SHARP ELC Surabaya.

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang ingin mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Teknik analisis data dengan menggunakan uji *corelation product moment* dengan bantuan program SPSS *for windows*, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 serta pengujian secara *Two-tailed* (pengujian dua sisi) dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

### 1) Pengukuran analisis isi Validitas dan Reliabilitas

#### a) Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja

Uji validitas skala Disiplin Kerja menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Sosial Science (SPSS) for winddows*. Syarat bahwa item-item dinyatakan valid adalah apabila nilai korelasi  $r$  hitung harus positif dan lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel, dimana untuk subjek ketentuan  $df = N-2$  (Muhid, 2010). Pada penelitian ini, jumlah subjek ( $N$ ) adalah 40, berarti  $40 - 2 = 38$  dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 %, maka diperoleh nilai  $r$  tabel

0,3120 (Lihat pada lampiran r tabel). Adapun kaidah yang digunakan adalah sebagai berikut: 1) Jika harga *corrected item total corelation* bertanda positif dan  $< r$  tabel, maka item tidak valid, 2) Jika harga *corrected item total corelation* bertanda negatif dan  $< r$  tabel, maka item tidak valid, 3) Jika harga *corrected item total corelation* bertanda negatif dan  $> r$  tabel, maka item tidak valid, 4) Jika harga *corrected item total corelation* bertanda positif dan  $> r$  tabel, maka item valid.

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel disiplin kerja diperoleh hasil sebagai berikut: Terdapat 22 item pernyataan. Hasil uji validitas yang dilakukan, dari 22 item terdapat 18 item yang valid dan 4 item yang tidak valid sebagaimana pada tabel dibawah ini:



**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	r tabel	Keterangan
Item 1	0,827	0,3120	Valid
Item 2	0,820	0,3120	Valid
Item 3	0,741	0,3120	Valid
Item 4	0,842	0,3120	Valid
Item 5	0,833	0,3120	Valid
Item 6	0,918	0,3120	Valid
Item 23	0,881	0,3120	Valid
Item 24	0,724	0,3120	Valid
Item 25	0,854	0,3120	Valid
Item 26	0,833	0,3120	Valid
<i>Item 27</i>	<i>-0,353</i>	0,3120	<i>Tidak Valid</i>
Item 28	0,670	0,3120	Valid
<i>Item 29</i>	<i>-0,165</i>	0,3120	<i>Tidak Valid</i>
<i>Item 31</i>	<i>-0,108</i>	0,3120	<i>Tidak Valid</i>
Item 32	0,870	0,3120	Valid
Item 33	0,930	0,3120	Valid
Item 34	0,870	0,3120	Valid
<i>Item 35</i>	<i>-0,386</i>	0,3120	<i>Tidak Valid</i>
Item 43	0,982	0,3120	Valid
Item 44	0,842	0,3120	Valid
Item 45	0,948	0,3120	Valid
Item 46	0,895	0,3120	Valid

Ket: Untuk item yang dicetak miring menunjukkan bahwa item

tidak valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 22 item pada variabel Disiplin Kerja terdapat 18 item yang valid yaitu nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 23, 24, 25, 26, 28, 32, 33, 34, 43, 44, 45, dan 46. Sedangkan 4 item yang lainnya tidak valid yaitu nomor 27, 29, 31, dan 35.

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dengan kaidah bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran tinggi rendahnya ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Azwar, 1997).

Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Alpha* dengan bantuan SPSS. Pengukuran reliabilitas adalah dengan menentukan besar nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $df = N - 2$ . Pada penelitian ini  $N = 40$  berarti  $40 - 2 = 38$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh nilai  $r$  tabel 0,3120 (lihat di  $r$  tabel yang telah dilampirkan).

Adapun kaidah yang digunakan sebagai berikut: 1) Jika harga  $r$  *Alpha* bertanda positif dan  $< r$  tabel, maka variabel tidak reliabel, 2) Jika harga  $r$  *Alpha* bertanda negatif dan  $< r$  tabel, maka variabel tidak reliabel, 3) Jika harga  $r$  *Alpha* bertanda negatif dan  $> r$  tabel, maka variabel tidak reliabel, 4) Jika  $r$  *Alpha* bertanda positif dan  $> r$  tabel, maka variabel dikatakan reliabel.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.980	18

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,980 > dari nilai r tabel 0,3120. Jadi sesuai data diatas dapat dikatakan bahwa skala disiplin kerja ini reliabel untuk dijadikan alat ukur.

b) Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan pada variabel kinerja diperoleh hasil sebagai berikut: Terdapat 34 item pernyataan. Hasil uji validitas yang dilakukan, dari 34 item terdapat 33 item yang valid dan 1 item yang tidak valid sebagaimana pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.5****Uji Validitas Variabel Kinerja**

Item	<i>Corrected Item Total Corelation</i>	r tabel	Keterangan
Item 7	0,788	0,3120	Valid
Item 8	0,898	0,3120	Valid
Item 9	0,878	0,3120	Valid
Item 10	0,851	0,3120	Valid
Item 11	0,859	0,3120	Valid
Item 12	0,823	0,3120	Valid
Item 13	0,848	0,3120	Valid
Item 14	0,879	0,3120	Valid
Item 15	0,924	0,3120	Valid
Item 16	0,878	0,3120	Valid
Item 17	0,560	0,3120	Valid
Item 18	0,854	0,3120	Valid
Item 19	0,872	0,3120	Valid
Item 20	0,789	0,3120	Valid
Item 21	0,827	0,3120	Valid
Item 22	0,748	0,3120	Valid
Item 30	0,730	0,3120	Valid
Item 36	0,779	0,3120	Valid
Item 37	0,774	0,3120	Valid
Item 38	0,924	0,3120	Valid

Item 39	0,786	0,3120	Valid
<i>Item 40</i>	<i>-0,594</i>	<i>0,3120</i>	<i>Tidak Valid</i>
Item 41	0,783	0,3120	Valid
Item 42	0,560	0,3120	Valid
Item 47	0,814	0,3120	Valid
Item 48	0,895	0,3120	Valid
Item 49	0,845	0,3120	Valid
Item 50	0,814	0,3120	Valid
Item 51	0,755	0,3120	Valid
Item 52	0,734	0,3120	Valid
Item 53	0,918	0,3120	Valid
Item 54	0,875	0,3120	Valid
Item 55	0,982	0,3120	Valid
Item 56	0,849	0,3120	Valid

Ket: Untuk item yang dicetak miring menunjukkan bahwa item tidak valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa 34 item pada variabel kinerja terdapat 33 item yang valid yaitu nomor 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 30, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, dan 56. Sedangkan 1 item yang lainnya tidak valid yaitu nomor 40.

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* dengan kaidah bahwa reliabilitas adalah sejauh

mana hasil suatu pengukuran tinggi rendahnya ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas (Azwar, 1997).

Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Alpha* dengan bantuan SPSS. Pengukuran reliabilitas adalah dengan menentukan besar nilai *r* tabel dengan ketentuan  $df = N - 2$ . Pada penelitian ini  $N = 40$  berarti  $40 - 2 = 38$  dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka diperoleh nilai *r* tabel 0,3120 (lihat di *r* tabel yang telah dilampirkan).

Adapun kaidah yang digunakan sebagai berikut: 1) Jika harga *r Alpha* bertanda positif dan  $< r$  tabel, maka variabel tidak reliabel, 2) Jika harga *r Alpha* bertanda negatif dan  $< r$  tabel, maka variabel tidak reliabel, 3) Jika harga *r Alpha* bertanda negatif dan  $> r$  tabel, maka variabel tidak reliabel, 4) Jika *r Alpha* bertanda positif dan  $> r$  tabel, maka variabel dikatakan reliabel.

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Reliabilitas**

*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.986	33

Dari tabel di atas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,986  $>$  dari nilai *r* tabel 0,3120. Jadi sesuai data di atas dapat dikatakan bahwa skala kinerja ini reliabel untuk dijadikan alat ukur.

## 2) Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *teknik kolmogorov-smirnov* dengan bantuan program *SPSS for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menguji normalitas adalah:

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka distribusi data tersebut normal, dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data tersebut tidak normal. Berikut adalah tabel hasil perhitungannya:

**Tabel 4.7**

### Hasil Uji Normalitas

#### *Tests of Normality*

	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>Df</i>	<i>Sig.</i>
disiplinkerja	.303	40	.000	.701	40	.000
Kinerja	.302	40	.000	.705	40	.000

a. *Lilliefors Significance Correction*

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel x (disiplin kerja) dan variabel y (kinerja). Dari tabel di atas dapat dilihat pada kolom *kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai signifikansi variabel x (Disiplin Kerja) adalah  $0,000 < 0,05$ . Sesuai kaidah yang ditentukan, bila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data tersebut **normal**. Sedangkan nilai signifikansi pada variabel y (Kinerja) adalah  $0,000 < 0,05$ . Sesuai kaidah yang ditentukan, bila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka distribusi data tersebut **normal**.

Hasil uji normalitas data ini menunjukkan kedua variabel memiliki distribusi data yang normal. Oleh sebab itu, teknik analisis data dengan menggunakan statistik parametris *correlation product moment*.

### 3) Uji Linieritas

Analisis *uji linieritas* dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas dari program SPSS. Penggunaan *Uji Linieritas Hubungan* untuk memastikan apakah derajat hubungannya linier atau kuadrik, kubik, atau bahkan kuarik atau seterusnya. Kaidah yang digunakan untuk menguji linieritas hubungan adalah:

Jika signifikansi  $p < 0,05$ , maka hubungannya adalah linier, sebaliknya jika signifikansi  $p > 0,05$ , maka hubungannya adalah tidak linier. Berikut tabel hasil perhitungannya:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Linieritas Skala Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan**

	<b>R Square</b>		<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	0,967		1106,013	0,000

Berdasarkan uji linieritas hubungan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh harga R Square = 0,967 dengan F = 1106,013 dan signifikansi = 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan hubungannya adalah **linier**.



#### 4) Uji *Corelation Product Moment*

**Tabel 4.9**

#### **Hasil Uji *Corelation Product Moment***

*Correlations*

		DISIPLINKERJ A	KINERJA
DISIPLINKERJA	<i>Pearson Correlation</i>	1	.983**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000
	<i>N</i>	40	40
KINERJA	<i>Pearson Correlation</i>	.983**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	
	<i>N</i>	40	40

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Dari tabel *correlations* di atas, dapat dilihat bahwa penelitian yang dilakukan pada 40 karyawan (N=40) diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,983 dengan signifikansi sebesar 0,000.

#### **C. Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

“Terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SHARP ELC Surabaya. Artinya “semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik dan tinggi pula kinerja dari karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan karyawan maka akan semakin buruk dan rendah pula kinerja dari karyawan”.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SHARP ELC Surabaya

Ha : Terdapat hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SHARP ELC Surabaya.

Untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (*p-value*) dengan galatnya. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SHARP ELC Surabaya. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SHARP ELC Surabaya.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan teknik *Corelation Product Moment* dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,983 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat hubungan antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan PT. SHARP ELC Surabaya.

Tanda pada koefisien korelasi adalah positif (+) menunjukkan adanya arah hubungan yang searah, artinya hubungan kedua variabel yaitu variabel disiplin kerja (variabel x) dan variabel kinerja karyawan (variabel y) adalah berbanding lurus. Semakin tinggi Kedisiplinan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan dan

sebaliknya. Tanda pada koefisien korelasi adalah negatif (-) menunjukkan adanya arah hubungan yang berlawanan, artinya hubungan kedua variabel yaitu variabel disiplin kerja (variabel x) dan kinerja karyawan (variabel y) adalah berbanding terbalik. Semakin tinggi kedisiplinan kerja akan diikuti dengan semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya (Muhid, 2010). Tanda koefisien korelasi pada hasil analisis penelitian ini bersifat positif, jadi menunjukkan adanya arah hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi kedisiplinan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kedisiplinan kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan teknik analisis *Corelation Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. SHARP ELC Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansinya yang  $< 0,05$ , sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. SHARP ELC Surabaya diterima dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,983. Dari hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bersifat positif dan berbanding lurus. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan

semakin tinggi juga kinerja karyawan dan sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah juga kinerja karyawan.

Sedangkan melalui uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa item yang valid pada variabel disiplin kerja sebanyak 18 item dan terdapat 4 item tidak valid, serta item yang valid pada variabel kinerja karyawan sebanyak 33 item dan terdapat 1 item yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas pada item disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,980 dengan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel. Begitu pula dengan hasil uji reliabilitas pada item kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,986 dengan hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa teori yang telah disajikan pada BAB II, misalnya teori yang dikemukakan Gie (1995: 11) berpendapat bahwa, "Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan/dilakukan oleh seseorang atau organisasi". Gie melihat kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau organisasi. Ada juga teori disiplin kerja menurut Hasibuan (2006: 194-198): "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. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja yang tinggi tentunya akan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang juga akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisa ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan

dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Sementara itu, Wexley dan Yukl (2000: 97) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga demikian menurut Handoko (2002: 208) : "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". Disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu organisasi. Karena bila karyawan dalam melaksanakan tugas tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka hasil yang dicapai tidak akan sesuai sebagaimana yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Dengan demikian, disiplin kerja sangat berpengaruh dan memiliki hubungan yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Guna menentukan baik kualitas dan kuantitas dari kinerja yang sudah dilakukan. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja

dengan kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung dan diperkuat dengan beberapa teori yang sudah dikemukakan oleh beberapa ahli.

Akan tetapi kelemahan pada penelitian ini diantaranya adalah :

1. Hanya mengungkap satu variabel saja yang berhubungan dengan kinerja
2. Waktu penelitian terlalu lama dikarenakan tempat yang berbeda-beda
3. Pengisian angket kurang efektif dikarenakan dititipkan kepada manajer dari masing-masing divisi
4. Pengembalian angket yang tidak bersamaan dikarenakan tempat yang berbeda sehingga waktunya terlalu lama.

Dengan adanya kelemahan diatas diharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat lebih baik dan dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian