

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA

KARYAWAN PT. AMBASSADOR GARMINDO

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1 Psikologi



Oleh :

NUR LISMA

F 100110153

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. AMBASSADOR GARMINDO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi
untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana (S-1)

Diajukan oleh :

NUR LISMA

F 100 110 153

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2015

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. AMBASSADOR GARMINDO

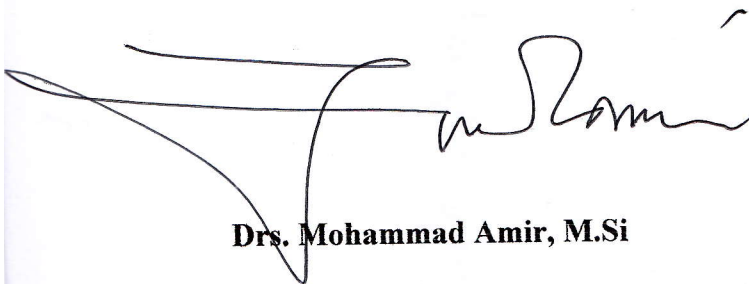
Yang Diajukan Oleh :

NUR LISMA
F 100 110 153

Telah disetujui untuk dipertahankan
di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

Pembimbing



Drs. Mohammad Amir, M.Si

19 Oktober 2015

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT. AMBASSADOR GARMINDO

Yang diajukan oleh :

Nur Lisma

F 100110153

Telah di Pertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 31 Oktober 2015
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

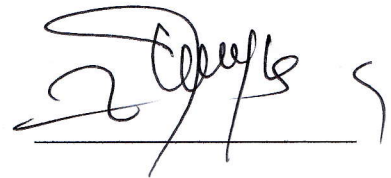
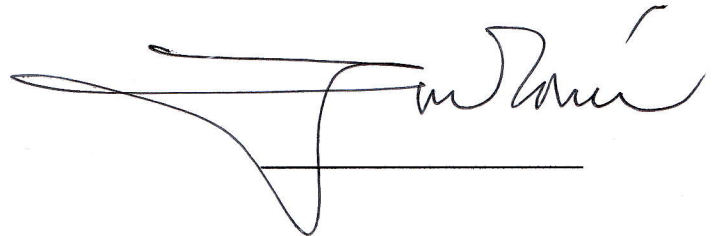
Drs. Mohammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping I

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si

Penguji Pendamping II

Achmad Dwityanto, S.Psi, M.Si



Surakarta, 31 Oktober 2015



Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Psikologi
Dekan,

Dekan,



Taufik, M.Si., Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Nur Lisma

Nim : F100110 153

Fakultas/jurusan: Psikologi/Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Judul : HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan skripsi dari jasa pembuat skripsi. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia menerima konsekuensinya apabila melakukan plagiat dalam menyusun karya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan segala kesungguhan.

Surakarta, 12 Oktober 2015

Yang Menyatakan



Nur Lisma

VISI, MISI, DAN TUJUAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

VISI

Menjadi Pusat Pendidikan Psikologi yang Mengedepankan
Risalah Islam dan Budaya Indonesia

MISI

Mengembangkan Pendidikan Psikologi di Tingkat Sarjana
dan Magister Psikologi Profesi

TUJUAN

Menjadi Fakultas Psikologi yang Terkemuka di Indonesia
Meningkatkan Peran Psikologi
dalam Upaya Membangun Kualitas Kesehatan Mental Masyarakat

MOTTO

Sesungguhnya diterimanya amal itu tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang akan mendapatkan apa yang diniatkannya.

(HR. Bukhori Muslim)

Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan kepadanya, kemudian akan diberikan balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.

(An-Najm : 39-41)

Do good. And good will come to you

(Anonim)

Jangan pernah membuat orang disekitarmu kecewa...

Selama masih ada waktu, niat, usahakan...

Lakukanlah yang terbaik yang kaubisa...

(Penulis)

PERSEMBAHAN

- ❖ Kedua orang tua penulis Almh.Mama, Abah tercinta yang selalu menyayangi serta memberikan doa dan semangatnya
- ❖ Adik – adik tersayang Muhammad Rosyid dan Lutfiana
- ❖ Sahabat yang selalu memberikan dukungan dan teman – teman yang luar biasa
- ❖ Almamater Fakultas Psikologi UMS

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji syukur penulis panjatkan hanya kepada Allah SWT, yang telah senantiasa melimpahkan rahmat-Nya, cinta-Nya, kekuasaan-Nya, memberikan kesempatan, kejernihan pikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh derajat sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W.

Selama menyusun skripsi ini, penulis banyak mendapat dukungan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak yang sangat berarti bagi penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Taufik, M.Si., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berkenan memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
2. Ibu Dra. Kris Pujiatni S. Dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
3. Bapak Drs. Mohammad Amir, M.Si., selaku pembimbing utama yang selalu meluangkan waktu untuk memberikan masukan, bimbingan, petunjuk yang sangat bermanfaat hingga penulis dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Zahrotul Uyun, M.Si selaku dosen penguji I dan Bapak Achmad Dwityanto S.Psi, M.Si selaku dosen penguji II yang telah meluangkan waktu, memberikan masukan, dan saran-saran kepada penulis.
5. Ibu Bkti selaku kepala PT. Ambassador Garmino yang telah memberikan kesempatan penulis melakukan penelitian.
6. Bapak Bambang dan Ibu Anita selaku kepala bagian personalia dan produksi PT. Ambassador Garmino yang telah meluangkan waktunya dan membantu memberikan data – data yang dibutuhkan penulis.
7. Karyawan PT. Ambassador Garmino Bagian AG I yang telah menjadi responden penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi skala penelitian.
8. Dosenserta seluruh staff tata usaha dan biro skripsi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah membantu kelancaran studi penulis.
9. Kedua orang tua Abah dan Alhm. Mama tercinta terima kasih atas segala doa, kasih sayang, kesabaran, dukungan baik moril, sprit, dan materil sehingga penulis bisa mengenyam pendidikan tinggi dan menyelesaikannya.
10. Adik penulis Muhammad Rosyid dan Lutfiana kalian adalah semangat kakak terima kasih untuk segala doa, semangatnya, serta motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat penulis (Ita, Rere, Izah) serta teman-teman seperjuangan Novita, Vinda, Dila, Merry, Elin, Tiara, Dwi. Terimakasih telah menemani penulis meluangkan waktu, memberikan semangat, bantuannya dan memotivasi penulis agar mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

12. Rekan – rekan kelas D dan mahasiswa psikologi UMS angkatan 2011, serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak hingga selesainya skripsi, hanya terimakasih yang dapat penulis sampaikan, semoga Allah SWT member balasan yang sesuai.

Penulis menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan kesalahan, baik didasarkan pada keterbatasan pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat penulis harapkan dan peneliti menerima dengan senang hati.

Akhirnya, penulis berdoa semoga amal baik bapak-ibu, saudara-saudara semua diterima oleh Allah SWT. Semoga karya ini bisa bermanfaat bagi orang banyak. Amiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Surakarta, 12 Oktober 2015

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
VISI, MISI, DAN TUJUAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Manfaat Penelelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kinerja Karyawan.....	9
1. Pengertian kinerja karyawan	9

2. Aspek-aspek kinerja karyawan	11
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	15
4. Penilaian kinerja.....	18
B. Disiplin Kerja	21
1. Pengertian disiplin kerja.....	21
2. Bentuk-bentuk disiplin kerja	22
3. Aspek-aspek disiplin kerja	24
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	26
C. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	28
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Identifikasi Variabel Penelitian	33
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
1. Kinerja Karyawan	33
2. Disiplin kerja.....	34
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	34
1. Populasi	34
2. Sampel.....	35
3. Teknik sampling.....	35
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	36
1. Metode Pengumpulan Data	36
2. Alat Pengumpulan Data	37
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	41

F. Metode Analisis Data	42
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	43
A. Persiapan Penelitian.....	43
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	43
2. Alat Pengumpulan Data	45
3. Perhitungan Validitas dan Reliabilitas	49
B. Pelaksanaan Penelitian	51
1. Penentuan Subjek penelitian	51
2. Pelaksanaan Pengumpulan Data	51
3. Pelaksanaan Skoring	53
C. Analisis Data	53
1. Uji Asumsi	54
2. Uji Hipotesis	55
3. Kategorisasi.....	55
D. Pembahasan	57
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja	38
Tabel 2. Penilaian Prod Leader	40
Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja	47
Tabel 4. Penilaian <i>Prod Leader</i>	48
Tabel 5. Susunan Aitem Skala Disiplin Kerja Valid dan Gugur	50
Tabel 6. Kategorisasi Skala Disiplin Kerja	56
Tabel 7. Kategorisasi Kinerja Karyawan	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Dinamika Psikologis Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	31
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. <i>Blueprint</i> Skala Disiplin Kerja	68
LAMPIRAN B. Skala Penelitian	73
LAMPIRAN C. Hasil <i>Expert Judgement</i> Uji Validitas Isi	79
LAMPIRAN D. Perhitungan Reliabilitas	82
LAMPIRAN E. Hasil Uji Asumsi dan Hipotesis	95
LAMPIRAN F. Kategorisasi	102
LAMPIRAN G. Surat Keterangan	106

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA

KARYAWAN PT. AMBASSADOR GARMINDO

Nur Lisma

nulsa411@gmail.com

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk melihat sejauhmana karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan salah satu faktor yang harus dimiliki seorang karyawan dengan disiplin kerja, sehingga dengan disiplin kerja yang baik karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini: untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, mengetahui tingkat disiplin kerja dari subjek penelitian, mengetahui tingkat kinerja karyawan dari subjek penelitian dan mengetahui peranan dan sumbangan efektif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Alat pengumpulan data menggunakan skala disiplin kerja dan dokumentasi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Ambassador Garmino bagian AG I. Sampel penelitian berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *quota purposive non random sampling*. Metode analisis data menggunakan teknik *statistic nonparametric Kendall's-tau*.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,007 dan signifikansi (1-tailed) = 0,437 ($p > 0,05$) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Disiplin kerja karyawan tergolong tinggi dengan dengan rerata empirik (RE) = 118,0, sedangkan kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi dengan rerata empirik (RE) = 4,11.

Kata kunci :Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.