

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA

EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA

Yordan Ariandy¹, Dadang Iskandar Drs., MM²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Bisnis dan Media

¹yrdnrndy@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan dan kesadaran untuk berperilaku disiplin oleh karyawan dalam bekerja dibutuhkan oleh setiap perusahaan termasuk di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta pada tahun 2015. Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan menggunakan instrument kuesioner yang terdiri dari kuesioner karakteristik responden, tanggapan terhadap disiplin kerja dan tanggapan pada prestasi kerja karyawan

Pada hasil penelitian ini hasil uji t memperoleh nilai t hitung sebesar 5.401, sedangkan t Tabel 1.986 artinya t hitung > t tabel (5.401 > 1.986). nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka t hitung lebih besar maka H0 ditolak, dan terima H1 maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.

Kata Kunci : disiplin kerja, prestasi kerja

Abstract

Human resources are essential in every company and a consciousness to discipline by employees are required by each company including in Amerta Indah Otsuka Jakarta. This study aimed to identify the influence of labor discipline on employee performance at Amerta Indah Otsuka Jakarta.

This research uses descriptive quantitative method. This research was conducted in Amerta Indah Otsuka Jakarta in 2015. The research sample is uses 90 people for respondents. Sampling method in this research is non probability sampling using questionnaires instrument consists of a questionnaire respondent characteristics, work discipline and response to feedback on employees' performance

The results of this study shows that t value amounted to 5,401, while t table has smaller value (5,401 > 1,986) which means H0 is rejected, and H1 accepted then this shows there is an influence on the performance of work discipline on Amerta Indah Otsuka Jakarta. But in correlation coefficient test shows that work discipline only affected 24.9% on the employees' performance. 75.1% of affection comes from other factors beyond this research.

Keywords : work discipline, work performance

1 Pendahuluan

1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Amerta Indah Otsuka merupakan sebuah perusahaan yang memasarkan produk minuman Pocari Sweat di Indonesia. Selain memproduksi minuman isotonik dengan merek Pocari Sweat, PT. Amerta Indah Otsuka juga memproduksi makanan ringan berbentuk bar yang terbuat dari tepung kedelai dan buah-buahan asli dengan merek Soyjoy. Pocari Sweat mulai masuk ke pasar Indonesia pada tahun 1990. Pertama kali masuk ke Indonesia hanya 30.000 kaleng setahun dan harus didatangkan dari pabrik minuman Pocari Sweat di Korea Selatan. Pada tahun 1991 Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd mendirikan PT. Amerta Indah Otsuka dengan membuka pabriknya di Lawang di Malang, Jawa Timur yang memproduksi Pocari Sweat. (PT Amerta Indah Otsuka, 2011).

1.2 Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah sumber daya utama dalam organisasi, dimana potensinya berupa kemampuan menciptakan, berpikir, narasi, keahlian dan lain-lain yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Sejalan dengan pernyataan Winarno (2008:12) menyatakan :

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda dengan sumber daya lainnya. Manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan selalu berusaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan sangat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dalam jurnal administrasi bisnis yang dilakukan oleh Parhusip *et al* (2014) yang dilakukan pada karyawan AJB Bumiputra 1912 mengemukakan bahwa prestasi kerja secara parsial mempengaruhi prestasi kerja secara signifikan dan positif mencapai 88%.

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat di lihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin. Hal ini sesuai dengan Singodimedjo (2000:151) tentang peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.

PT. Amerta Indah Otsuka selaku perusahaan yang memproduksi dan mendistribusikan minuman isotonik merk Pocari Sweat telah menjadi pemimpin pasar di kategori minuman isotonik. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Top Brand, bahwa saat ini di pasar minuman isotonik masih dipimpin oleh Pocari Sweat sebesar 49% pada tahun 2014 dengan pertumbuhan penjualan selama dalam tiga tahun terakhir dari 2006 hingga 2013. (Top Brand, 2013). Dengan kondisi tersebut, Pocari Sweat saat ini berada di posisi *market leader*. Namun Nilai tersebut tidak sebesar pada tahun 2013 yang mencapai 52.5% berdasarkan survei yang sama yang dilakukan Top Brand. Hasil survei kategori minuman isotonik dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1 Top Brand Index Kategori Minuman Isotonik

Merek	2013	2014
Pocari Sweat	52.5%	49.6%
Mizone	39.5%	38.7%
Vita Zone	2.8 %	2.2%
Fatigon Hydro	2.3 %	2.2%

Sumber : Top Brand 2014

Penilaian kinerja merupakan alat yang vital dalam mengukur kemampuan karyawan. Penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan menjadi dasar perencanaan perusahaan untuk kedepan nantinya. sesuai dengan Daoanis (2012). dari tabel tingkat kedisiplinan kehadiran karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta berikut ini:

Tabel 2 Persentase Kedisiplinan Kehadiran Karyawan 2014

Bulan	Kehadiran	Terlambat	Absen
Mei	72%	37%	28%
Juni	87%	28%	13%
Juli	86%	21%	14%
Agustus	83%	32%	17%
September	74%	20%	26%

Oktober	82%	19%	18%
---------	-----	-----	-----

Sumber: Data Olahan PT Amerta Indah Otsuka

Dari Tabel 1.2 bahwa tingkat presentasi kehadiran karyawan sepanjang bulan Mei sampai Oktober 2014 pada PT Amerta Indah Otsuka mengalami fluktuasi dan terlihat pada bulan Mei 2014 mempunyai tingkat kehadiran karyawan yang paling rendah yaitu sebesar 72% dan pada bulan Juni memiliki tingkat kehadiran tertinggi sebesar 87% padahal tingkat kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti adanya perilaku kurang disiplin karyawan.

Penilaian kinerja diberikan berdasarkan katagori pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, tugas yang diberikan dan kompetensi yang diinginkan perusahaan. Ini sudah sesuai dengan yang dikatakan Daoanis (2012) "*Employees should be evaluated on the basis of the requirements of their job, their duties and responsibilities*".

Rating yang tinggi atau semakin baik dibutuhkan oleh perusahaan karena berarti karyawan tersebut sudah menjalankan tugas dengan baik dan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. PT Amerta Indah Otsuka tidak menginginkan rating yang rendah pada setiap karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun ditemukan banyak karyawan yang mendapatkan rating yang rendah dalam penilaian kerjanya. Adapun rating yang diharapkan perusahaan adalah setiap karyawan mendapatkan rating A yang berarti kinerjanya baik karena dalam deskripsinya yang mendapat rating A berarti karyawan tersebut secara konsisten memperlihatkan kualitas kerja yang tinggi dan secara berkala memenuhi tuntutan jabatan serta memberikan kontribusi yang bernilai pada perusahaan. Berikut tabel persentase rating kinerja karyawan BSC 2014:

Tabel 3 Persentase Rating Kinerja karyawan BSC 2014

Rating	A	B	C	D	E
Semester I	27%	59%	13%	1%	0%
Semester II	27%	54%	18%	1%	0%

Sumber: Data Olahan PT Amerta Indah Otsuka

Dari Tabel 1.4 memperlihatkan karyawan yang mendapatkan rating B mendominasi karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka sebesar 54% pada semester dua tahun 2014 yang mencapai rating A atau yang diharapkan oleh perusahaan hanya sebanyak 27% dan persentasenya tidak berubah dari semester satu ke semester dua. Dari Tabel 1.3 juga memperlihatkan terjadi kenaikan persentase yang mendapatkan rating C sebesar 5% dan penurunan persentase rating B sebesar 5% dari semester satu ke semester dua tahun 2014. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan berdasarkan penilaian *Balance Score Card* yang dilakukan oleh PT. Amerta Indah Otsuka.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan data-data yang telah dihimpun serta rangkaian penjelasan tentang disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan, maka disimpulkan terdapat kesenjangan yang terjadi antara teori dan temuan kenyataan yang terjadi pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta yaitu tidak tercapainya tingkat kedisiplinan yang diinginkan serta terjadi penurunan tingkat kinerja karyawan.

Oleh karena alasan dan uraian tersebut maka kondisi ini layak untuk di teliti. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian untuk skripsi yaitu : "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta*".

2 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2007:29) dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang memungkinkan dilakukan pencatatan data hasil penelitian secara nyata dalam bentuk angka (Priyatno, 2010:24).

Sifat penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2010:13) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dapat diklasifikasikan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerjaseperti dijelaskan pada berikut ini :

Tabel 4 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	42%
Perempuan	53	58%
Jumlah	90	100%

Tabel 5 Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
<25 tahun	32	35,55%
25 - 35 tahun	44	48,89%
35 - 45 tahun	9	10%
≥ 45 tahun	5	5,56%
Jumlah	90	100%

Tabel 6 Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3	2	2,2%
S2	8	9%
S1	21	23,3%
D3	28	31,1%
SMA/Sederajat	31	34,4%
Jumlah	90	100%

Tabel 7 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	26	28,8%
6-10 tahun	35	38,9%
11-20 tahun	18	20%
> 20 tahun	11	12,3%
Jumlah	90	100%

3.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

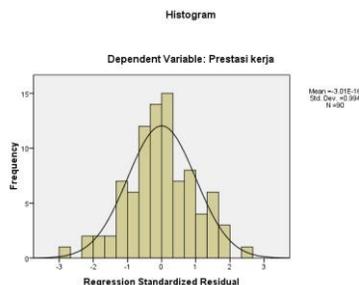
a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier. Pada penelitian ini menggunakan salah satunya uji normalitas.

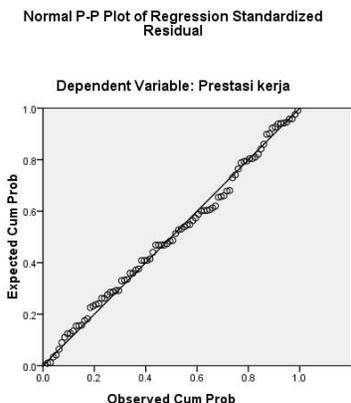
Uji normalitas ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Sunyoto, 2009:84).

Berikut ini akan hasil uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 dalam bentuk gambar grafik:

Gambar 1 Grafik Histogram



Gambar 2 P-P Plot



Berdasarkan hasil uji terlihat bahwa Grafik Histogram pada Gambar 1 memperlihatkan sebaran data menyebar ke seluruh daerah kurva normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa data mempunya distribusi normal. Sementara hasil uji menggunakan P-P Plot pada Gambar 2 menunjukkan bahwa data mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal (Sunyoto, 2009:89).

Berikut adalah uji normalitas dari menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS 17:

Tabel 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.33601114
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.542
Asymp. Sig. (2-tailed)		.931

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada tabel 8 menunjukan bahwa data memiliki nilai signifikan variable lebih besar dari alpha = .05 dengan memiliki nilai signifikan sebesar .931. dengan begitu berarti data variable tersebut berdistribusi normal (Sunyoto, 2009:89)

Tabel 9 Hasil Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.761	4.081		5.332	.000
	Disiplin Kerja	.455	.084	.499	5.401	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Regresi linear sederhana memiliki persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan pengolahan data secara regresi linear sederhana pada tabel 9 yang dilakukan dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil regresi berupa nilai a = 21,761 dan b = 0,455 yang dapat ditulis kedalam persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 21,761 + 0,455X$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstan adalah 21,761, hal tersebut dapat diartikan bahwa jika motivasi diasumsikan 0 maka kinerja adalah 21,761, koefisien regresi pada variabel motivasi adalah 0,455, artinya setiap perubahan satu satuan motivasi, maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,455.

b. Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja, perlu dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan *software* SPSS 17 dengan melihat nilai t atau Sig. pada tabel 9.

Hipotesis sebagai berikut:

- a. H_0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta.
- b. H_1 : Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Kriteria pengujian dengan α (taraf signifikansi) = 0,05 :

- a. H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika:
 $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $Sig. > \alpha$ (α)
- b. H_1 diterima dan H_0 ditolak, jika:
 $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig. \leq \alpha$ (α)

Dari hasil perhitungan pada tabel 9 diperoleh nilai t hitung sebesar 5.401 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (α , n-2) atau (0,05,41) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.986 Sig. berdasarkan tabel 4.6 sebesar 0,000, sedangkan α yang digunakan sebesar 0,05.

Karena nilai t hitung (5.401) > t tabel (1.986) atau nilai Sig. (0,010) $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

Untuk Melihat besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja dapat dilihat dari tabel 9 berikut ini :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.240	5.366244

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
- b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat besarnya angka R Square (R^2) adalah 0,249 angka tersebut mempunyai arti nilai R^2 berkisar antara angka 0 sampai 1, nilai R^2 yang mendekati angka 1 menunjukkan bahwa model yang dirumuskan untuk menjelaskan kinerja sangat baik. Artinya variabel disiplin kerja (X) mempengaruhi prestasi kerja (Y) sebesar 24,9%. Sisanya sebesar (100% - 24,9%) = 75.1% berasal dari faktor diluar lain diluar penelitian ini.

Kesimpulannya adalah bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja (X) terhadap prestasi kerja (Y), yang besarnya adalah 24,9%. sedangkan pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut adalah sebesar 75,1%.

3.2 Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil data yang menunjukkan bahwa responden yang berkelamin perempuan lebih banyak daripada yang berkelamin laki-laki. Berdasarkan umur, mayoritas responden berada pada kelompok umur 25-35 tahun. Berdasarkan masa kerja karyawan bekerja di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta mayoritas sudah bekerja selama 6-10 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat.

Berdasarkan hasil penelitian ini rata-rata presentase tanggapan responden terhadap disiplin kerja sebesar 78,10% menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta masuk dalam kategori baik. Persentase tertinggi dari disiplin kerja adalah para atasan dan pegawainya selalu menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sedangkan persentase skor terendah adalah Perusahaan selalu bersikap adil dalam melakukan kedisiplinan.

Tanggapan responden terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta juga masuk dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata tanggapan responden terhadap prestasi kerja sebesar 76,86%. Persentase tertinggi tanggapan responden pada prestasi kerja adalah pegawai dalam bekerja selalu berusaha menjaga kesehatannya sedangkan skor terendah adalah pada dalam bekerja mempunyai motivasi tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Sutrisno, 2009:154). Sedangkan prestasi kerja atau Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan model maupun etika (Prawirosentono, 1997:2).

Dari uraian tersebut bisa disimpulkan ada pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan bila setiap karyawan mau melakukan kedisiplinan dalam bekerja dengan dorongan dari sikap yang rela mengikuti peraturan perusahaan dengan disiplin maka bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian ini didapatkan bentuk persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y=21,761+0,455X$$

Berdasarkan analisis statistik regresi linear sederhana dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta sebesar 24,9% sedangkan pengaruh di luar variabel yang terdapat dalam penelitian ini sebesar 75,1%.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja sesuai dengan pendapat Singidomedjo dalam Sutrisno (2009:90) menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

4 Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan mengenai bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja pada karyawan PT Amerta Indah Otsuka Jakarta termasuk dalam katagori baik.
2. Prestasi kerja pada karyawan PT Amerta Indah Otsuka Jakarta termasuk dalam kategori baik.
3. Pada penelitian melihat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta memperoleh nilai t hitung sebesar 5.401, sedangkan (t tabel) sebesar 1.986 artinya t hitung > t tabel (5.401 > 1.986). Karena t hitung lebih besar maka H0 ditolak maka hal ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. pada ada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.

4.2 Saran

a. Untuk Pihak PT Amerta Indah Otsuka jakarta

Berdasarkan hasil penelitian ini peneliti memberikan saran bagi pihak PT Amerta Indah Otsuka Jakarta Untuk meningkatkan prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan tesebut.

b. Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya adalah disarankan untuk menambah variabel bebas pada penelitian seperti faktor pelatihan, kompensasi, kepemimpinan, pelatihan kerja dan lain-lain.

diharapkan penelitian berikutnya dapat memperbaiki dalam segi metode penelitian, teknik statistik dan sampel penelitian karena masih banyak kelemahan dalam penelitian ini seperti banyak faktor yang masih belum diteliti.

Disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan teknik analisis yang lebih baik seperti analisis path untuk variabel independen yang lebih dari satu. Agar lebih bisa meminimalisir kesalahan dan melengkapi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja atau faktor dependen lainnya yang belum diteliti dari penelitian ini.

Daftar Pustaka:

- Ardana, I., Mujiati, N., & Utama, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (1995). *Memilih Instrumen pengumpul Data dalam Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2003). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Damayanti, Dwitya. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Pembinaan SD Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia Jakarta Pusat*. Skripsi Sarjana pada Telkom University Tidak Terpublikasi. 766.3066.
- Daoanis, L. E. (2012). *Performance Appraisal System: It's Implication To Employee Performance*. *International Journal of Economics*, 2(3), 55-62. OMICS Group.
- Davis, K. (1964). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Dhanurwendha, H.D. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Menurut Teori Cameron & Quinn Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Dinamika Karya Persada (Kaliandra) di Kabupaten Pasuruan Tahun 2012)*. Skripsi Sarjana pada Institut Manajemen Telkom Tidak Terpublikasi.
- Ferdyan, Vaya Febritharina. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Financial Consultant Pada PT. Global Artha Futures cabang Bandung*. Skripsi Sarjana pada Institut Manajemen Telkom Tidak Terpublikasi. 14.04.990.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Jankingthon, K., & Rurkkhum, S. (2012). *Factors Affecting Job Performance*. *Silpakorn University Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*, 12(2), 115-127. Universitas Utara Malaysia.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marawar, S. (2013). *Performance Appraisal System to Improve Contruction Productivity*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(11), 1-8. International Journal of Scientific and Research Publications.
- Nugraha, Adam. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Distribusi PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Skripsi Sarjana Pada Institut Manajemen Telkom Tidak Terpublikasi. 14.04.758.
- Parhusip, C. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)*. *Jurnal Administarsi Bisnis*, 9(1), 1-9. Student Journal Universitas Brawijaya.
- Prawirosentono, S. (1997). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- PT Amerta Indah Otsuka. (2011). *Vision and Mission*. Dipetik Februari 20, 2015, dari <http://www.aio.co.id>: <http://www.aio.co.id/index.php/id/vm>.
- _____. (2011). *Filosofi dan Lambang Perusahaan*. Dipetik Februari 20, 2015, dari <http://www.aio.co.id>: <http://www.aio.co.id/index.php/id/aboutus>.
- _____. (2011). *Our Journey*. Dipetik Februari 2015, 20, dari <http://www.aio.co.id>: <http://www.aio.co.id/index.php/id/journey>
- Raharjo, S. (2014, March 28). *Cara Mengatasi Soal Angket Yang tidak Valid*. Dipetik Maret 20, 2015, dari <http://www.konsistensi.com>: <http://www.konsistensi.com/2014/03/mengatasi-angkettidak-valid.html>
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis jalur)*. Bandung : Alfabeta.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- _____. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sintaasih, D. K., & Wiratama, I. J. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), 126-134. Universitas Udayana.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2009). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Supangat, Andi. (2008). *Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taniredja, T., & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebagai Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar maju.
- Top Brand. (2013). *Top Brand Index 2013 Fase I*. Dipetik Februari 20, 2015, dari <http://www.topbrand-award.com/>: http://www.topbrand-award.com/top-brand-survey/survey-result/top_brand_index_2013
- _____. (2014). *Top Brand Index 2014 Fase I*. Dipetik Februari 20, 2015, dari: <http://www.topbrand-award.com/>: http://www.topbrand-award.com/top-brand-survey/survey-result/top_brand_index_2014
- Umar, H. (2003). *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. (2008). *Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Virhada, Nurlita. (2012). *Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Blackberry Tipe Bold Di Jakarta Selatan Tahun 2012*. Skripsi Sarjana Pada Institut Manajemen Telkom Tidak Terpublikasi. 108400493.

- Wang, Y., Lin, G., & Yang, Y. (2011). *Organizational Socialization and Employee Job Performance: An Examination on The Role of The Job Satisfaction and Organizational Commitment. Service Systems and Service Management (ICSSSM)*, 1-5. IEEE Xplore.
- Widhiastuti, H. (2002). *Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja. Jurnal Psikologi*(1), 28-42. Universitas Semarang.
- Winarno, J. (2008). *Emotional Intelegence Sebagai Salah Satu Penunjang Prestasi Kerja. Jurnal Managemen*, 8(1), 12-19. Maranatha Journal.
- Wursanto, I. (1997). *Manajemen kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.