

**PENGARUH DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
( Studi Kasus di CV Sawangan *Farm Dairy* Depok-Jawa Barat)**

**Oleh:  
Surono**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia (STIE MBI), Jurusan Akuntansi  
Jl. Komjen Pol. M. Jasin ( Akses UI ) / No. 89, Kelapa Dua Cimanggis, Depok 16951*

*e-mail : surononitiredja@gmail.com*

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini ditulis oleh Surono, pada bulan Mei 2017 hingga Nopember 2017, dengan judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Sawangan *Farm Dairy* Depok Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan informasi berupa penjelasan yang lebih mendalam tentang pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan memperoleh hasil dari olahan data tentang seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini data yang diperoleh baik yang bersifat kuantitatif maupun yang bersifat kualitatif diteliti dengan menggunakan metode deskriptif, yakni dengan bentuk kajian lapangan dan survey langsung baik melalui wawancara maupun observasi berupa pengamatan langsung. Berdasarkan perhitungan dengan persamaan regresi linier sederhana antara X dan Y adalah  $\hat{Y} = 64,963 + 0,456X$ .....e, ini berarti apabila ada peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 poin maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan menjadi sebesar  $64,963 + 0,456(1) = 65,419$ . Sedangkan hasil dari Pengujian Hipotesis, diperoleh variabel Disiplin Kerja memiliki nilai  $\text{sig} < 0,05$  artinya signifikan. Sedangkan  $t_{\text{hitung}} = 9,011$  dan  $t_{\text{tabel}} = 2,0484$ . Maka variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan analisa koefisien korelasi diperoleh nilai  $r = 0,456$  ini berarti ada hubungan kuat dan positif yang menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja pada umumnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil KD ( $R^2$ ) = 20,8%. Artinya 20,8% variabel independen yaitu Disiplin Kerja dapat menjelaskan oleh variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya 79,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

---

**ABSTRACT**

*This research was written by Surono, in May 2017 to November 2017, with the title: Effect of Employment Performance Discipline on CV Sawangan Farm Dairy Depok. This research aims to produce information in the form of a deeper explanation of the effect of Employment Discipline on Employee Performance and obtain the results of data processing on how much the influence of Employment Discipline to Employee Performance. The research method used in this research was quantitative and qualitative data obtained by using descriptive method, with the form of direct field survey and survey through interviews and observations in the form of direct observation. Based on the calculation with simple linear regression equation between X and Y is  $\hat{Y} = 64,963 + 0,456X$  ..... e, this means that if there is an increase in Work Discipline of 1 point then*

*Employee Performance will increase to  $64,963 + 0,456 (1) = 65,419$ . While the result of Hypothesis Testing, the variable of Work Discipline has  $sig < 0,05$  meaning significant. While  $t_{count} = 9,011$  and  $t_{table} = 2,0484$ . Then Work Discipline variables have a positive and significant effect on Employee Performance. And based on the analysis of the correlation coefficient, the value of  $r = 0.456$  means that there is a strong and positive relationship that shows that the increase in Work Discipline can generally improve the Employee Performance. While the result of  $KD (R^2) = 20,8\%$ . That means 20.8% of independent variables, is Work Discipline can be explained by dependent variables ie Employee Performance. While the remaining 79.2% is explained by other factors not investigated by this study.*

**Key words:** *Work Discipline, Employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Dalam situasi perekonomian saat ini, persaingan usaha semakin sengit sehingga menuntut setiap institusi bisnis untuk mampu bekerja lebih efektif dan efisien dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada, agar tujuan institusi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dari berbagai sumber daya yang ada, manusia merupakan aset yang mempunyai peranan penting dalam mendukung proses pencapaian tujuan akhir suatu organisasi atau institusi. Betapapun baiknya suatu sistem dan struktur organisasi yang dihasilkan oleh institusi, faktor sumberdaya manusia yang paling berperan menentukan gagal atau suksesnya suatu organisasi. Untuk itu setiap organisasi atau institusi harus dapat menerima kenyataan, bahwa eksistensinya dimasa sekarang atau dimasa depan tergantung pada SDM (Sumber Daya manusia) yang dimiliki. Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi atau perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuannya dalam menghadapi pesaing.

SDM merupakan salah satu point terpenting disebuah perusahaan. Perumpamaannya jika perusahaan tersebut memiliki SDM yang bagus dan handal secara otomatis perusahaan tersebut akan berkembang dengan baik.

Yang menjadi indikator pengukuran SDM yang bagus dalam bekerja dilihat dari kedisiplinan, memiliki motivasi yang tinggi, prestasi, serta latar belakang pendidikan.

Beberapa komponen pengukuran SDM tersebut bisa dijadikan alat untuk meningkatkan produktivitas diperusahaan tersebut agar kinerja dari karyawan tersebut jadi baik sehingga produktivitas karyawan tersebut juga ikut meningkat. Kinerja karyawan idealnya harus selalu meningkat setiap periode baik itu diukur tiap bulan atau tiap tahun, jika kinerja karyawan meningkat seiring dari peningkatan pengukuran SDM yang baik maka bisa dipastikan operasional perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik sampai pada akhirnya perusahaan tersebut menjadi *go public*.

Jenis perusahaan pada umumnya yang kita ketahui adalah Jasa, Dagang dan manufaktur. Perusahaan Jasa biasanya lebih spesifik menjual jasa yang kualitas pelayanan prima kepada konsumen lebih diprioritaskan dibandingkan perusahaan dagang dan manufaktur lebih menitikberatkan pada kuantitas produk yang dihasilkan sampai pada akhirnya bisa dijual.

CV Sawangan *Farm Dairy* merupakan salah satu perusahaan jenis wisata edukasi yang diperuntukkan untuk usia anak sekolah baik dari tingkat SD sampai tingkat SMA di wilayah Depok Jawa Barat tepatnya di daerah Pasir Putih Sawangan Depok, produk yang dijual

lebih banyak yang bergerak dalam bidang jasa yaitu jasa wisata dan jasa pendidikan dan pelatihan yang dipadukan dengan beberapa kegiatan *outbond* yang sifatnya mengedukasi dari para konsumen agar jadi lebih memahami alam yang dibantu oleh 80 karyawan yang terdiri dari 24 karyawan operasional kantor dan 56 karyawan lapangan yang berhadapan langsung dengan konsumen. Oleh karena jenis usahanya bergerak dalam bidang jasa maka perusahaan ini wajib memberikan pelayanan purna jual kepada konsumennya salah satunya adalah meningkatkan kualitas SDM dengan jalan mempertahankan kedisiplinan karyawan dalam bekerja selain itu motivasi serta pelatihan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya maka untuk menghadapi persaingan tersebut diperlukan SDM yang mampu bersaing yaitu SDM yang mampu bekerja secara profesional dan berorientasi pada keefektifan organisasi dan berarti perusahaan harus memiliki SDM yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Pencapaian target kinerja karyawan dalam menjalankan kegiatan wisata di CV Sawangan *Farm Dairy* sangatlah meningkat berdasarkan data dari marketing bahwa terjadi peningkatan jumlah wisatawan yang berkunjung disana untuk tahun 2014-2015 rata-rata pengunjung sekitar 1.000-2.000/tahun, sedangkan 2015-2017 sudah meningkat pengunjungnya hingga 3.000-5.000/tahun

Ukuran kinerja karyawan salah satunya adalah tingkat produktivitas kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam suatu kurun waktu tertentu (Simamora,1995:68).

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bekerja secara profesional dan berorientasi pada keefektifan organisasi, dilakukan suatu cara yang dapat membantu para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan

pekerjaan. Pimpinan bertanggungjawab untuk mengembangkan kemampuan SDM-nya, misalnya dalam bentuk pengembangan dan lebih di tekankan pada kompetensi SDM-nya. Salah satu praktik pengembangan SDM yang penting untuk meningkatkan kinerja SDM adalah pelatihan (Schuller & Jackson,1997:329).

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, 2005:69). Program pelatihan diperlukan karena orang, pekerjaan dan organisasi senantiasa berubah yang disebabkan oleh lingkungan internal maupun eksternal. Adanya kesenjangan antara kemampuan SDM dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itulah maka diperlukan adanya peningkatan atau penyesuaian keterampilan, pengetahuan dan sikap para SDM-nya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Delaney & Huselid,1996; Koch & Gath, 1996 dalam (Fey & Jorkman, 2000) dinyatakan bahwa pelatihan sebagai praktik SDM yang mempunyai kinerja tinggi. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Jukov&Korotov,1998; Shekshnia:1998 dalam (Fey & Jorkman, 2000) dinyatakan bahwa pelatihan merupakan sumber penting dari keunggulan kompetitif.

Mengingat begitu pentingnya pelatihan bagi organisasi, maka Rumah Makan Sederhana yang bergerak dalam makanan. Usaha untuk meningkatkan kemampuan SDM akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi maksimal dan masa kerja yang lebih panjang pada institusi.

Berdasarkan pengamatan sementara CV Sawangan *Farm Dairy* menanamkan budaya kerja yang penuh dengan keceriaan walaupun secara keseluruhan faktor disiplin kerja karyawan sangat dituntut agar para konsumen merasa puas dalam mendapatkan pelayanan wisata edukasi tersebut. Terutama untuk

karyawan lapangan yang berhubungan langsung dengan konsumen harus bisa memberikan pelayanan purna jual dengan mengedepankan budaya 3S Senyum, Sapa dan Salam. Konsumen akan cenderung menerima dan merasa senang dengan pelayanan yang diberikan para karyawan tersebut. CV Sawangan *Farm Dairy* juga membudayakan untuk selalu tepat waktu dalam bekerja ataupun dalam melayani konsumen baik secara *online* maupun *offline* sampai konsumen tersebut merasa puas hingga akhirnya menjadi pelanggan tetap dengan kata lain konsumen tersebut akan mengunjungi tempat wisata tersebut berkali-kali bahkan cenderung menjadi tempat yang pasti dituju jika ingin berekreasi sambil belajar tanpa harus mencari tempat wisata lainnya.

Motivasi tinggi dalam bekerja juga merupakan indikator yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan perumpamaannya yaitu memilih untuk menjadi entrepreneur dibandingkan dengan menjadi manajer adalah merupakan suatu kegiatan melakukan pilihan, dan keputusannya dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologi (Lee: 1997). Di Vietnam diadakan studi yang mencoba mengeksplorasi jenis-jenis motivasi dikaitkan dengan kewirausahaan dari pemilik usaha. Di samping itu juga menganalisis hubungan antara orientasi berusaha dengan menekankan pada kinerja usaha dalam rangka membangun usaha. Ada tiga hal utama yang membentuk kinerja yaitu pertama adalah struktur motivasi dari pemilik usaha mencakup motif psikologi untuk menjadi seorang wirausaha. Yang kedua adalah orientasi berwirausaha dan yang ketiga adalah kinerja wirausaha kecil yang meliputi laba bersih dan pertumbuhan bisnis (*business growth*).

Pendidikan merupakan sesuatu hal yang penting didalam segala hal karena dengan pendidikan dari yang tidak tahu menjadi tahu. Seseorang dengan memiliki pendidikan yang tinggi dapat

menjadikan orang tersebut berguna dimana saja salah satunya di sebuah perusahaan latar belakang pendidikan seseorang akan menentukan kenaikan dalam prestasi kerja dengan diukur meningkatnya pula kinerja karyawan selain itu juga sistem penilaian prestasi juga merupakan salah satu faktor yang bisa dijadikan alat untuk menilai kinerja karyawan salah satunya dengan cara melihat absensi karyawan berhubungan juga dengan tingkat kehadiran karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian, melihat banyaknya perusahaan yang berlomba-lomba dalam mencari konsumen terutama dalam bidang pelayanan jasa wisata edukasi, maka diambil tema atau judul penelitian: **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( studi di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat).**

#### Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada Latar Belakang Penelitian, maka masalah-masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah sistem penilaian prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah kehadiran karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

#### Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah maka Batasan Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu tentang Pengaruh Disiplin Kerja, terhadap

Kinerja Karyawan, dengan alasan variabel disiplin lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibanding variabel-variabel lain. Sehingga dibangun disiplin sebagai variabel X dan kinerja sebagai variabel Y dilakukan penelitian tentang hubungan dan pengaruhnya.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan Masalah, maka permasalahan pokok penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Seberapa besar hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah, maka Tujuan Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan informasi secara lebih detail mengenai hubungan dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Menghasilkan informasi dari olahan data melalui SPSS 22,0 mengenai seberapa besar hubungan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Istilah manajemen, terjemahannya dalam bahasa Indonesia hingga saat ini belum ada keseragaman. Selanjutnya, bila kita mempelajari literatur manajemen, maka akan ditemukan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian yaitu: Manajemen sebagai suatu proses,

1. Manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen,

2. Manajemen sebagai suatu seni (*Art*) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan (*Science*)

Menurut pengertian yang pertama, yakni manajemen sebagai suatu proses, berbeda-beda definisi yang diberikan oleh para ahli. Untuk memperlihatkan tata warna definisi definisi manajemen menurut pengertian yang pertama itu, dikemukakan tiga buah definisi. Dalam *Encyclopedia of the Social Science* dikatakan bahwa manajemen adalah suatu proses dengan mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi.

Selanjutnya, Hilman mengatakan bahwa manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan yang sama. Menurut pengertian yang kedua, manajemen adalah kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Jadi dengan kata lain, segenap orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dalam suatu badan tertentu disebut manajemen.

Menurut pengertian yang ketiga, manajemen adalah seni (*Art*) atau suatu ilmu pengetahuan. Mengenai inipun sesungguhnya belum ada keseragaman pendapat, segolongan mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan segolongan yang lain mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu. Sesungguhnya kedua pendapat itu sama mengandung kebenarannya.

Menurut G.R. Terry manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen juga adalah suatu ilmu pengetahuan maupun seni. Seni adalah suatu pengetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan atau dalam kata lain seni adalah kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran

serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan manajemen.

Menurut Mary Parker Follet manajemen adalah suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung perhatian pada kenyataan bahwa para manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri.

Itulah manajemen, tetapi menurut Stoner bukan hanya itu saja. Masih banyak lagi sehingga tak ada satu definisi saja yang dapat diterima secara universal. Menurut James A.F.Stoner, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang

### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengatur itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Hasibuan (2008:10) mengemukakan bahwa : ” Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien

membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat ”.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusialah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Betapapun bagusnya perumusan tujuan dan rencana organisasi, agaknya hanya akan sia-sia belaka jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan, apalagi kalau dilerantarkan.

Gomes (2008:4) mengemukakan bahwa : ”Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (karyawan) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individual, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional”.

Sudah menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bisa diintegrasikan secara efektif ke dalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Organisasi merupakan suatu alat sosial dan teknologi yang terlalu luas dan kompleks untuk dilaksanakan hanya oleh satu orang.

Menurut Simamora (2006:4) bahwa : ”Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan,

penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan. Pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya-orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ide pencapaian berbagai tujuan (*objectives*) merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Jika tujuan tidak dicapai secara berkesinambungan, maka keberadaan organisasi akan berakhir. Nilai sumber daya manusia sebuah organisasi acapkali terbukti tatkala organisasi sering lebih tinggi daripada seluruh nilai aktiva fisik dan keuangan. Perbedaan ini sering disebut muhibah (*goodwill*) sebagian merefleksikan nilai sumber daya manusia sebuah organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya

manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah :

Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2008:193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Fathoni (2006:126) mengemukakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya “.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2008:305) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para

anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin

### Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008:208), antara lain :

1. Disiplin Preventif  
Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif  
Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresif  
Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Sasaran pokok dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan dapat

menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen harus mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif di mana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Di samping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif. Para karyawan biasanya perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahami dan menjalankannya. Sedangkan pada disiplin korektif kegiatannya biasanya dapat diaplikasikan dalam suatu bentuk hukuman atau disebut juga sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Tindakan pendisiplinan ini dapat berupa peringatan maupun skorsing.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2008:209), antara lain sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki pelanggar,
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang dapat menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional

terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan.

Disiplin progresif dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya :teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Urutan tindakan pendisiplinan tersebut di atas disusun berdasarkan atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, dapat dikecualikan dari disiplin progresif, dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui susunan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan perusahaan.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan suatu yang diharapkan oleh institusi bisnis dari para pegawainya, dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Hasibuan (2002), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Suprihanto (2000), menyebutkan istilah kinerja dan prestasai kerja, yaitu hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran.

Menurut Simamora (2000), Kinerja pegawai adalah tingkat produktifitas kerja terhadap para pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kinerja yang telah dicapai seorang pegawai dalam suatu kurun waktu tertentu.

Menurut Becker, Huselid & Ulrich (2001), Kinerja adalah suatu hasil (*outcome*) dari perilaku sumber daya manusia (*employee behavior*) dan hasil tersebut bernilai strategis bagi perusahaan, yaitu *value creation* serta seimbang dengan *cost*-nya.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam usaha untuk mengerjakan tugas yang diberikan dan suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Simamora (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge & skills*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (*IQ 110 – 120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2. Faktor Motivasi

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

Untuk melihat meningkat atau tidaknya kinerja pegawai, maka faktor-faktor yang menjadi indikator adalah (Simamora : 2001) :

1. Kreativitas (gagasan atau ide), yaitu kemampuan pegawai dalam mengeluarkan ide-ide baru kearah perkembangan yang lebih baik.
2. Kemampuan analisis dan memilih alternatif, yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menelaah persoalan-persoalan dalam pekerjaannya sekaligus mengambil inisiaif pemilihan alternatif keputusan tanpa dari atasan.
3. *Learning Process*, yaitu kemampuan pegawai dalam menerima sesuatu yang baru.
4. *Problem Solving*, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan semua permasalahan dengan hasil yang sesuai dengan target dan jadwal yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor sebagai standar penilaian prestasi kerja, menurut Mangkunegara (2000), faktor-faktor kinerja sebagai standar prestasi kerja yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kualitas kerja yang mempunyai *output* rutin serta *output* non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama.

## Cara dan Manfaat Evaluasi Kinerja Pegawai

Beberapa cara dalam mengevaluasi kinerja pegawai yaitu (Jerome, 2001 dalam Johan, 2007) :

1. Tetapkan sasaran perubahan perilaku positif bagi pegawai.
2. Tetapkan perubahan perilaku spesifik yang harus dicapai pegawai dalam setiap kegiatan.
3. Tetapkan beberapa bidang, dimana pegawai telah bekerja dengan efektif dan berikanlah contoh spesifikasi.

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari evaluasi kinerja pegawai antara lain (Jerome dalam Johan, 2007) :

1. Kinerja pegawai akan bisa diperbaiki dengan cara meluruskan perilaku yang tidak diinginkan melalui umpan balik yang konstruktif. Kinerja pegawai bisa dipelihara dan ditingkatkan dengan mendukung perilaku yang diinginkan melalui penghargaan dan imbalan.
2. Evaluasi kinerja merupakan peluang untuk membangun hubungan yang kuat antara ketua dan anggota tim, karena dalam evaluasi kinerja akan banyak belajar mengenai tujuan, ambisi dan sikap pribadi anggota tim terhadap pekerjaan.

## METODE PENELITIAN

### Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dengan pendekatan korelasi yaitu metode yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan sesuatu yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan.

### Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian para karyawan dan objek penelitian adalah variabel-variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, yakni metode survei.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Diskripsi Data

### Pengujian Reliabilitas dan Validitas

#### 1. Variabel Disiplin Kerja (X)

##### a. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dari setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0. Menurut Sekaran (2003 : 311) *cronbach's coefficient alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai antara 0,60 sampai 0,70 atau lebih.

Tabel 1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,981             | 4          |

Sumber : olahan SPSS ver 22

Interpretasi Hasil :

Pengambilan keputusan :

Jika *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka data tidak *reliable*

Jika *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka data *reliable*

Didapat hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 0,981 > 0,6, sehingga item-item pertanyaan dari variabel Disiplin(X) adalah *reliable*.

#### b. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi "*Product Moment*" dengan bantuan *software* SPSS versi 22.0. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika *p-value* kurang dari alpha 0,05 maka item pernyataan valid, demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka item pernyataan tidak valid.

#### 1. Variabel Kinerja (Y)

##### a. Pengujian Reliabilitas

Tabel 2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,995             | 10         |

Sumber : olahan SPSS ver 22

Didapat hasil *Cronbach's Alpha* > 0,6 atau 0,995 > 0,6, sehingga item-item pertanyaan dari variabel Kinerja (Y) *reliable*

##### b. Pengujian validitas

c. Didapat hasil *Sig.(2-tailed)* < 0,05 pada item pertanyaan No. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10, sehingga item-item pertanyaan tersebut adalah valid.

## Analisis Statistik

### Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang dilakukan adalah *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* dengan tingkat 5%. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel pada model matematis mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Data dikatakan terdistribusi normal jika angka probabilitas lebih dari 0,05. Namun asumsi normalitas untuk menggunakan analisis regresi tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan Dalil limit pusat (*Central limit theorem*) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal. Untuk memudahkan dan menghasilkan keakuratan data/analisis maka perhitungan dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS versi 22, serta untuk melakukan uji statistik langkah awal yang harus dilakukan adalah *screening* terhadap data yang akan diolah. Salah satu asumsi penggunaan statistika parametrik adalah asumsi *multivariate normality*. *Multivariate normality* merupakan asumsi bahwa setiap variabel atau semua kombinasi *linear* dari variabel distribusi normal. normalitas data dapat diuji dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S),

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

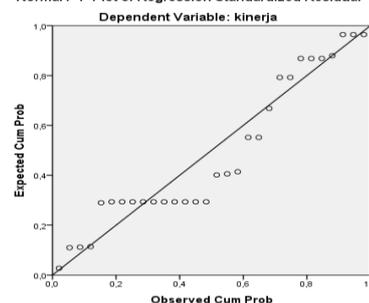
|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 2,91785955              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,210                    |
|                                  | Positive       | ,210                    |
|                                  | Negative       | -,153                   |
| Test Statistic                   |                | ,210                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,002 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



- Ketentuan pengujian normalitas data yaitu dengan melihat besarnya nilai K-S hitung yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan besarnya nilai K-S tabel, dengan ketentuan bahwa :
- Apabila nilai K-S hitung > nilai K-S tabel, maka data dinyatakan terdistribusi normal atau dengan kata lain jika probabilitas (Asymp. Sig. (2-tailed)  $\rightarrow \alpha$ ) > 0,05, maka data terdistribusi normal.
  - Apabila nilai K-S hitung < nilai K-S tabel, maka data dinyatakan tidak terdistribusi normal atau dengan kata lain jika probabilitas (Asymp. Sig. (2-tailed)  $\rightarrow \alpha$ ) > 0,05, maka data tidak terdistribusi dengan normal.

Banyak sekali teknik pengujian normalitas suatu distribusi data yang telah dikembangkan oleh para ahli. Uji kolmogorov smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak

dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain, yang terjadi pada uji normalitas. Jadi sebenarnya uji kolmogorov smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Serta untuk menguji normalitas data yang berasal dari satu sampel atau dengan kata lain adalah untuk menguji perbedaan proporsi populasi yaitu antara data yang diamati dengan yang telah ditentukan menurut  $H_0$ , berdasarkan dari sampel tunggal. Dengan adanya uji normalitas data akan dapat mempermudah mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakaidalam statistik dan bisa mengetahui apakah data empirik yang didapatkan itu sesuai dengan distribusi teori tertentu.

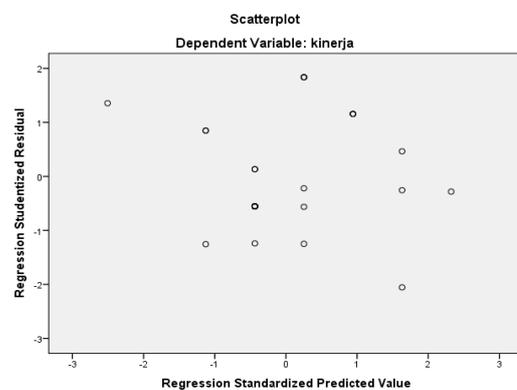
## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terjadi ketidaksamaan varian dari residual model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penulisan ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat pola data berupa titik-titik yang terdapat dalam suatu plot sumbu X dan Y. Ketentuannya adalah jika terdapat suatu pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas model regresi tersebut. Sebaliknya apabila data yang dihasilkan berupa titik-titik dengan pola yang tidak jelas dan

menyebarkan di atas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengambilan keputusan dari hasil pengujian berdasarkan :

- Jika terbentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model pengujian tersebut.
- Jika tidak terbentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



## 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variable dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

Ada beberapa cara dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya dalam penulisan ini dilakukan dengan metode Durbin-Watson (*DW Test*). Metode ini digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi.

Model yang baik adalah jika taksiran parameter bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), yaitu tidak ada korelasi antar variabel. Hipotesis yang akan diuji adalah :

$H_0$  = tidak adanya autokorelasi

$H_1$  = adanya autokorelasi

Berikut pengambilan keputusan autokorelasi :

- Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,456 <sup>a</sup> | ,208     | ,180              | 2,970                      | 1,822         |

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

### Analisis Regresi

Analisis regresi dengan data hasil jawaban dari responden yang mengkhhususkan pada hasil pengolahan data X ( Disiplin Kerja ) dan data Y ( Kinerja Karyawan ) memiliki jumlah data sebanyak 30 sampel. Hubungan variabel bebas Disiplin Kerja (X) dengan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), yang diolah menggunakan program SPSS versi 22, memberikan *output* (keluaran) berupa tabel. Pengolahan data secara statistik yang menghasilkan *output* (keluaran) korelasi-regresi, sebagai berikut :

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 64,963         | 1  | 64,963      | 7,367 | ,011 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 246,903        | 28 | 8,818       |       |                   |
|       | Total      | 311,867        | 29 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel bebas X

(*independent variable*) dengan variabel terikat Y (*dependent variable*) dihitung dengan analisis statistik koefisien korelasi *linear* sederhana (R). Besarnya koefisien korelasi *linear* antara 0 sampai dengan 1, yaitu bila antara dua variabel nilai R = 0, berarti antara dua variabel tidak ada hubungan. Apabila dua buah variabel mempunyai nilai R=1, maka dua variabel tersebut mempunyai hubungan sempurna. Semakin tinggi nilai R, yaitu semakin mendekati, maka tingkat keeratan hubungan antara dua variabel semakin tinggi dan sebaliknya.

Sedangkan besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dimana angka koefisien dinyatakan dalam persentase (%). Itu berarti semakin besar nilainya, maka menunjukkan semakin besarnya pengaruh dari variabel bebas secara bersama-sama.

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,456 <sup>a</sup> | ,208     | ,180              | 2,970                      | 1,822         |

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

### Analysis of varians (ANOVA)

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 64,963         | 1  | 64,963      | 7,367 | ,011 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 246,903        | 28 | 8,818       |       |                   |
|       | Total      | 311,867        | 29 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin

Tabel ANOVA diatas dapat menggambarkan pengambilan keputusan sebagai berikut

- Jika F hitung > F tabel, memiliki pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak.
- Jika F hitung < F tabel, tidak memiliki pengaruh signifikan dan  $H_0$  diterima.

Dari Tabel diatas, diketahui besarnya F hitung 7,367, selain nilai F hitung diketahui pula nilai *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df), maka dapat dicari besarnya nilai F tabel pada tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) yaitu besarnya 2,922. Dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, maka hipotesis  $H_0$  akan diterima karena F hitung memiliki nilai yang lebih besar dari F tabel ( $7,367 > 2,922$ ) yang berarti variabel bebas X Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y yaitu Kinerja Karyawan.

### Koefisien Korelasi dan Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 46,065                      | 5,112      |                           | 9,011  | ,000 |
|       | disiplin   | -1,032                      | ,380       | -,456                     | -2,714 | ,011 |

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel *Coefficients<sup>a</sup>* dapat disimpulkan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika T hitung > T tabel, memiliki pengaruh yang signifikan dan  $H_0$  ditolak.
2. Jika T hitung < T tabel, tidak memiliki pengaruh signifikan dan  $H_0$  diterima.

Dari hasil tabel *Coefficients<sup>a</sup>*, dapat diketahui nilai T hitung untuk Disiplin adalah 9,011. Pengujian T hitung dilanjutkan dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel. T tabel diperoleh dengan cara ketentuan *degree of freedom* atau derajat kebebasan (df) dengan ketentuan  $n-2 = 30-2=28$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0.05$ ) yaitu sebesar 2,0484. Dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel, maka hipotesis  $H_0$  akan diterima karena T hitung memiliki nilai yang lebih kecil

dari nilai T tabel ( $9,011 > 2,0484$ ) yang berarti variabel bebas X Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang kuat atau signifikan terhadap peningkatan variabel terikatnya Y yaitu Kinerja Karyawan.

### Pembahasan

Data lampiran kuisisioner dan jawaban responden dari 30 responden dapat dibuat kesimpulan proses analisa menggunakan SPSS versi 22 yang menghasilkan *output* pada tabel-tabel diatas terlihat pada variabel bebas X Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya Y yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan Tabel menunjukkan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,208 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Analisis

Diketahui besarnya angka dari koefisien korelasi (R) adalah 0,456, dengan demikian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang positif (searah) antara variabel bebas X yaitu Disiplin Kerja dengan variabel terkaitnya Kinerja Karyawan. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) besarnya 0,208 dan angka ini memberikan pengertian bahwa variasi perubahan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X) terhadap variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah 20,8 % dan sisanya sebesar 79,2 % merupakan pengaruh variasi perubahan variabel lainnya yang tidak diteliti. Serta Diketahui nilai R dan R *square* yang memberikan petunjuk adanya hubungan (korelasi) dan pengaruh. Berdasarkan hasil uji dengan uji F, dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Variabel bebas yang diteliti melalui pengujian parsial, dari koefisien korelasi parsial dengan uji T, diketahui bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, diolah dengan program SPSS versi 22, menggunakan sampel sebanyak 30 responden Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan analisis statistik Disiplin Kerja dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y kekuatan hubungan (korelasi) yang positif (searah) antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat yang dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien korelasi (R) yang di hasilkan sebesar 0,456, dari hasil tersebut menandakan hubungan yang signifikan.
2. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penulisan ini sebesar 0,208, dimana hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat (Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variasi perubahan dari variabel bebas (Kinerja Karyawan) sebesar 0,208 atau dengan kata lain bahwa keputusan membeli sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerjayang diteliti. Sedangkan sisanya sebagai koefisien non determinasi sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menjawab penelitian yang sebelumnya dengan judul Analisis. Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Air di Makassar A Adhitya Bahar, M. IdrusTaba, Fauziah Umar

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan pada CV Sawangan *Farm Dairy* dengan cara penyebaran kuesioner, sarannya yaitu:

#### 1. Bagi Penulis

Hasil kajian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen pemasaran khususnya tentang kesadaran merek dan keputusan membeli.

#### 2. Bagi Perusahaan

Agar para karyawan lebih termotivasi didalam melaksanakan kegiatan rutinnnya, maka perlu lebih memperhatikan faktor-faktor motivasi kerjanya seperti gaji yang adil dan kompetitif, pemberian insentif, hubungan kerja yang baik dan menyenangkan serta memberikan kesempatan untuk terus mengaktualisasikan dirinya melalui pembinaan karir sehingga karirnya bisa berkembang.

#### 3. Bagi Akademis

Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut dengan cara mempertimbangkan faktor-faktor lain selain kajian yang telah diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Becker, Brian E, Mark Huselid and Dave Ulrich. 2001. *The HR Scorecard Linking People, Strategy and Performance*. Harvard Business Scholl Boston.
- Buckkley, R & Caple, J. 1990. *The Theory and Practice of Training*. London.
- Cascio, Waiane. 2003. *Managing Human Resources : Productivity,*

- Quality Of Work Life; Profit.  
Mc Graw Hill. New Jersey.
- Dajan. Anto. 2000. Pengantar Metode Statistik, Jilid kedua. LP3S. Pustaka. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid Kesatu dan Kedua. Penerbit Index. Jakarta.
- Faustiro Cardoso Gomes, 2003., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Fey, Carl & Ingmar Jorkman. 2000,. The Effect Of Human Resources Management Practice On MMC Subsidiary Performance in Rusian. Working Paper series Business Administration.
- Flippo dan Hasibuan, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara . Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara . Jakarta.
- Husein Umar. 2004. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Luthans 2002. *Konsep Efektif Meningkatkan Prestasi Bawahan*, Cetakan Pertama, Seyma Media
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., 2005. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* diterjemahkan oleh Yimmy Sadeli, Edisi Bayu Prawira Hie, Pt Salemba Emban Patria).
- Rae, Achmad S. 1990. *Sistem Manajemen Kinerja – Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Cetakan Ketiga,, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sadeli, 2001. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Schuller & Jackson, 1997. *Managing Human Resources : Productivity, Quality Of Work Life; Profit*. Mc Graw Hill. New Jersey
- Sikula Andrew E, 1981, *Personnel Administration and Human Resources Management*, John Wiley & Sons, Inc.
- Simamora, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Werther, William B. & Davis, JR and Keith, 1996, *Human Resources and Personel Managemebt*, Third Edition, Sinagapore, Mc Graw-Hill, Inc.
- Wursanto, 1996. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.