

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SIAK GROSIR PEKANBARU

HUSNI FUADDI¹, RAHMAT FEBRIANSYAH²

¹Institut Agama Islam Edi Haryono Madani Riau (IAI EHMRI), Kandis, Indonesia

Email: husni.fuaddi86@gmail.com

²Institut Teknologi dan Bisnis Master

Email: rahmad.febriansyah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of Siak Grosir Pekanbaru employees. The sample in this study were employees at Siak Grosir Pekanbaru, totaling 60 people. While the variables examined in this study are work discipline and employee performance. Data analysis used a simple linear regression method using validity, reliability, normality tests, R2 tests and t tests. The test is carried out in order to determine the relationship between the independent variable (independent variable) and the dependent variable (the dependent variable). Based on the results of the study, work discipline simultaneously influences employee performance with a correlation value of $R=0.495$ which indicates a close relationship between work discipline and employee performance at Siak Grosir Pekanbaru. While the R square is 0.245, which means that work discipline has a balance contribution of 24.50%. While the remaining 75.50% is influenced or explained by other variables not included in the research model. Partially, it was obtained that the work discipline variable had a positive and significant effect on the performance of Siak Grosir Pekanbaru employees with t count. It can be seen that t count $4,341 > t$ table 2,001 with a significant 0.000 smaller than alpha 0.05. The simple linear regression equation in this study: $Y = 14,792 + 0.390X$.

Keywords: Influence, Discipline, Work, Performance, Employees.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada Siak Grosir Pekanbaru yang berjumlah 60 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji R² dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*). Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $R=0.495$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Siak Grosir Pekanbaru. Sedangkan R square didapat 0.245 yang berarti disiplin kerja memiliki kontribusi sembarang sebesar sebesar 24.50 %. Sedangkan sisanya sebesar 75,50% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Secara parsial diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Pekanbaru dengan t hitung Dapat dilihat bahwa t hitung $4.341 > t$ tabel 2.001 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 14.792 + 0,390X$.

Kata Kunci: Pengaruh, Disiplin, Kerja, Kinerja, Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari manajemen organisasi, oleh karena itu manajemen yang baik diperlukan agar organisasi dapat terus beroperasi secara efektif dan memenuhi harapan. Jenis dan karakter setiap orang serta lingkungannya berperan dalam kekuatan sumber daya manusia. Setelah sebuah organisasi didirikan, semua anggotanya berkewajiban untuk bekerja menuju tujuan yang telah disepakati bersama yang telah ditentukan. Kinerja tenaga kerja saat ini berdampak pada hasil yang dicapai organisasi. dalam pengendalian sumber daya manusia. Seseorang yang memiliki pengalaman tingkat tinggi di sektor yang diperlukan akan dapat mengelola operasi bisnis secara efisien. (Muhammad Arief. 2023: 198).

Saat ini perusahaan mendapat tantangan yang besar di dalam menghadapi perubahan yang terjadi serta persaingan yang ketat dengan pesaing yang lainnya. Semakin tinggi tingkat kompetitif yang ada mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawannya untuk

menghadapi persaingan tersebut. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta kunci kesuksesan sebuah perusahaan didalam menjalankan bisnis serta mencapai tujuan perusahaan. Dalam menghadapi kompetitor yang lain perusahaan harus memiliki keunggulan tersendiri yang dapat membuat perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lainnya(Husni Fuaddi & Ahmad Mulya. 2021: 16).

Kinerja merupakan faktor penting untuk menilai hasil kerja karyawan sehingga terukur pula ketercapaian tujuan perusahaan dalam melakukan produktivitas. Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. (Metha Pranatha & Ony Kurniawati, 2023: 14)

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu: yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. (Muhammad Arief. 2023: 198).

Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri (Fathan Arif & Adelia Anggini. 2023: 163). Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui disiplin karyawan.

Kunci keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak lepas dari faktor manusia sebagai variabel yang berpengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat menentukan kinerja perusahaan sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat terealisasi dengan baik. Berikut ini dapat dilihat jumlah karyawan Siak Grosir Cab Pekanbaru dari tahun 2018-2022:

Tabel 1 Jumlah Karyawan Toko Siak Grosir Pekanbaru 2018-2022

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2018	33
2	2019	41
3	2020	49
4	2021	55
5	2022	60

Sumber: Siak Grosir Pekanbaru 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah karyawan Siak Grosir Pekanbaru pada tahun 2018 ada sebanyak 33 orang, pada tahun 2019 ada sebanyak 41 orang, pada tahun 2020 ada sebanyak 49 orang, pada tahun 2021 ada sebanyak 55 orang dan pada tahun 2022 ada sebanyak 60 orang. Adanya kenaikan jumlah karyawan Siak Grosir Pekanbaru dari tahun 2018-2022. Berikut ini adalah data kinerja karyawan Siak Grosir Pekanbaru dari tahun 2018-2022:

Tabel 2 Target Kerja Pada Toko Siak Grosir Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
2018	400 karung	396 karung	99,0%
2019	500 karung	490 karung	98,0%
2020	600 karung	550 karung	91,6%
2021	650 karung	637 karung	98,0%
2022	750 karung	719 karung	95,8%

Sumber: Toko siak Grosir Pekanbaru, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat realisasi kerja karyawan Siak Grosir Pekanbaru pada tahun 2018 mencapai 99,0% , pada tahun 2019 mencapai 98,0%, pada tahun 2020 mencapai 91,6%, pada tahun 2021 mencapai 98,0% dan pada tahun 2022 mencapai 95,8. Terjadinya penurunan realisasi kerja karyawan dapat diindikasikan karena menurunnya disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan. Penurunan disiplin kerja karyawan akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga mengalami penurunan.

Disiplin atau tidak karyawan bisa dilihat dari absensi karyawan yang terdapat pada suatu perusahaan. Berikut dapat dilihat data ketidakhadiran (absensi) karyawan Siak Grosir Pekanbaru dari tahun 2018-2022:

Tabel 3 Absensi Karyawan Di Toko Siak Grosir Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Absen Per Tahun			Jumlah Ketidakhadiran	Persentase (%)
		Sakit	Izin	Alfa		
2018	33	30	22	32	94	37,6%
2019	41	20	16	17	53	21,2%
2020	49	56	43	14	113	45,2%
2021	55	22	12	14	55	22,0%
2022	60	31	20	15	66	26,4%

Sumber : Toko Siak Grosir Pekanbaru, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah absensi karyawan pada tahun 2018 tingkat persentasenya 37,6%, dan di tahun 2019 persentasenya 21,2% mengalami penurunan, sedangkan di tahun 2020 persentase absensi mengalami kenaikan cukup tinggi dengan jumlah persentase senilai 45,2%, kemudian pada tahun 2021 jumlah persentase absensi mengalami penurunan dengan total absensi 22,0%, sedangkan pada tahun 2022 persentase absensi mengalami kenaikan dengan jumlah persentase 26,4%. Adanya fluktuasi dalam data absensi hal ini dikarenakan menurunnya disiplin karyawan sehingga karyawan kurang konsisten dalam menjalankan kedisiplinan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seringnya karyawan absen dalam melakukan pekerjaan akan berdampak pada kinerja karyawan dalam perusahaan yang akan menyebabkan pencapaian dan target perusahaan menjadi tidak maksimal.

Untuk meminimalisir pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, maka Siak Grosir Pekanbaru akan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diharapkan dapat memberikan efek jera kepada karyawan yang tidak mau mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan. Berikut ini dapat dilihat sanksi yang diterima karyawan Siak Grosir Pekanbaru dari tahun 2018-2022.

Tabel 4 Karyawan Yang Menerima Sanksi Siak Grosir Pekanbaru Tahun 2018-2022

No	Keterangan Sanksi	Jumlah Sanksi Yang Diterima (Tahun)				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	Sanksi Ringan (Teguran Lisan)					
	a. Datang tidak tepat waktu	12	15	22	21	12
	b. Izin tanpa keterangan	32	17	14	14	15
	c. Tidak memakai seragam	7	18	18	24	22
2	Sanksi Sedang (Surat Peringatan 1)					
	a. Izin 3x berturut-turut tanpa keterangan	13	15	12	11	24
3	Sanksi Berat (Surat Peringatan II atau Pemutusan Hubungan Kerja)					
	a. Pencurian / mencuri	-	-		1	1
	b. Berkelahi di lingkungan kerja	-	1	1		1
Jumlah		64	66	67	71	75

Dari tabel di atas tampak jelas bahwa sanksi yang di terima karyawan dari tahun 2018-2022 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja sehingga perusahaan memberikan teguran/surat peringatan kepada karyawan sesuai dengan kesalahan yang mereka lakukan. Dari tabel di bawah ini dapat dilihat jenis sanksi yang diberikan Siak Grosir Pekanbaru kepada karyawan yang tidak mengikuti aturan.

Tabel 5 Jenis Sanksi Dan Hukuman Yang Diberikan Siak Grosir Pekanbaru Tahun 2018-2022

No	Jenis Pelanggaran	Jenis Hukuman (Sanksi)
1	Terlambat absen	Dipotong Rp 10.000
2	Tidak masuk tanpa keterangan	Dipotong bonus tahunan Rp 150.000
3	Berkata kasar kepada pelanggan	Diberi teguran lisan
4	Mencuri di lingkungan kerja	Diberhentikan (PHK)
5	Berkelahi di lingkungan kerja	Diberhentikan (PHK)

Sumber : Toko Siak Grosir Pekanbaru, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat data sanksi beserta hukuman yang didapat karyawan apabila masih melanggar aturan yang diberikan oleh perusahaan. Sanksi ini diberikan untuk membuat efek jera kepada karyawan agar selalu taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku yang harus ditanamkan setiap individu didalam maupun diluar organisasi. Disiplin menunjukkan kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, serta bersedia menerima konsekuensi apabila melanggar tersebut. Sehingga cepat atau lambat hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerapkan di hati dan jiwanya (Husni Fuaddi & Susila Marni. 2022: 156)

Menurut Nitisemito (2014: 79) kedisiplinan penting bagi suatu organisasi sebab dengan adanya kedisiplinan akan dapat ditaati oleh sebagian besar para karyawan, dengan demikian adanya kedisiplinan tersebut di harapkan pekerjaannya akan di lakukan secara aktif. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015: 86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011: 129) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian atau pendapat sebelumnya dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan/organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku dikantornya atau organisasinya. Dari beberapa pengertian yang diungkapkan di atas tampak bahwa disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang di dalamnya mencakup: (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; (2) adanya kepatuhan para pengikut; dan (3) adanya sanksi bagi pelanggar.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah pandangan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011: 129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut, yaitu :

a. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ke tempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

b. Izin Karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga dengan karyawan yang mengambil cuti.

c. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

Tujuan Penerapan Disiplin Kerja

Karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang tepat guna menciptakan karyawan berperilaku positif dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- f. Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
- g. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan di antara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pandangan menurut Veithzal Rivai (2014: 144) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah untuk telat dalam bekerja

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

c. Ketaatan terhadap standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

e. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kesabab ataupun rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indisipliner* sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan adalah hal penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja disuatu perusahaan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Danang Sunyoto, 2012: 18) Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2015: 7) menyatakan bahwa kinerja kerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan baik dengan tujuan strategi organisasi, keputusan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Anwar Prabu mangkunegara (2011: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (2013: 45) kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering didentik dengan prestasi kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pandangan menurut Mangkunegara (2011: 67-68), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas 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.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan istimewa).

Tujuan Manajemen Kinerja

Tujuan umum manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. (Surya Dharma, 2012: 27) Secara khusus dan spesifik, manajemen kinerja bertujuan untuk :

a. Memperoleh peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

b. Bertindak sebagai daya dongkrak untuk perubaham yang lebih berorientasi kinerja.

c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

- d. Memungkinkan individu untuk mengembangkan kemampuan, meningkatkan kepuasan kerja dan mencapai potensi pribadi yang bermanfaat bagi individu dan organisasi.
- e. Mengembangkan hubungan yang terbuka dan konstruktif antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang berkesinambungan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun.
- f. Menyediakan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pandangan Sedarmayanti (2011: 51), mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. **Kualitas Kerja**
Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. **Ketepatan Waktu**
Adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan yang lainnya.
- c. **Inisiatif**
Adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
- d. **Kemampuan**
Adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang ternyata dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan.
- e. **Komunikasi**
Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang di hadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara pegawai dan atasan yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib dan sepenanggungan

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Siak Grosir Pekanbaru yang beralamat di Jl. Jenderal Sudirman komplek Plaza Sukaramai Blok Tb 1-Tb 2. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Siak Grosir Cab. Pekanbaru yang berjumlah 60 orang. Bila populasi kurang dari 100 maka semuanya dijadikan sampel atau disebut juga dengan metode sensus. Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Siak Grosir Pekanbaru yang berjumlah 60 orang. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan teknik penyebaran kuisisioner dan teknik dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Data

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. (Sugiyono, 2010: 137) dengan demikian, Instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat

untuk mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kusioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Item instrumen dianggap valid jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid.

Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung (r_{xy}) terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $Df = (n-2) = 60$ pada $\alpha = 5\%$ yaitu 0.2542. Nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku statistik SPSS 2023. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (x)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja (x)	1	0.815	0.2542	Valid
	2	0.647	0.2542	Valid
	3	0.713	0.2542	Valid
	4	0.562	0.2542	Valid
	5	0.704	0.2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS).

Dari tabel di atas dapat dilihat semua pernyataan terkait indikator kompetensi memiliki koefisien korelasi atau r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0,2542, dari hasil uji tersebut dapat dikatakan semua pernyataan terkait indikator

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.483	0.2542	Valid
	2	0.657	0.2542	Valid
	3	0.577	0.2542	Valid
	4	0.691	0.2542	Valid
	5	0.554	0.2542	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS)

Dari tabel di atas dapat dilihat semua pernyataan terkait indikator kinerja memiliki koefisien korelasi atau r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu 0.2542, dari hasil uji tersebut dapat dikatakan semua pernyataan terkait indikator Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran-pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan nilai Alpha Cronbach. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $>$ 0,6 .

Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of items	Ket
X	0.726	5	Reliabilitas
Y	0.736	5	Reliabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS).

Dapat dilihat dari tabel di atas dapat dijelaskan koefisiensi alpha untuk Disiplin Kerja (x) sebesar 0,726, variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0736. Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau digunakan bersifat reliabel atau memiliki konsistensi yang sangat tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang di ambil berasal dari populasi yang distribusikan normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas digunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut adalah hasil uji normalitas dari penelitian yang dilakukan terhadap PT.Laris Cargo Cabang Pekanbaru.

Tabel 9 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26423330
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.099
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

a. Test distribution is Normal.

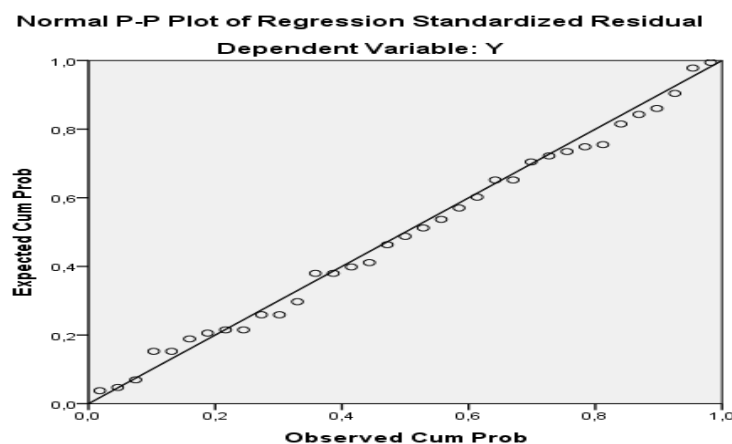
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Asymp.Sig (2-tailed) *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* bernilai 0,078, nilai tersebut berada di atas 0,60 dan dapat di simpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal. Hal ini juga dapat dilihat dari grafik *Normal P-P Plot Of Regressio Standardized Residual* berikut:

Gambar 1 Grafik Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS).

Dari gambar di atas dapat dilihat penyebaran titik-titik tidak menyebar pada garis lurus (diagonal) dan mendekati garis lurus (diagonal) maka dapat dinyatakan bahwa model asumsi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.792	1.868		7.920	.000		
TOTAL_X1	.390	.090	.495	4.341	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS).

Dari tabel di atas dapat di lihat analisis yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap keputusan. Untuk mengetahui arah hubungan disiplin kerja terhadap keputusan digunakan analisa regresi linier berganda rumus:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 14.792 + 0,390X$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dilihat:

1. Konstanta 14.792 yang berarti jika variabel disiplin kerja diabaikan atau bernilai nol maka variabel kepuasan memiliki nilai 14.792.
2. Koefisien variabel disiplin kerja (X) 0,390 yang artinya jika variabel kepuasan (Y) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) pada Siak Grosir Pekanbaru akan naik sebesar 0,390 satuan, koefisien disiplin kerja (X) bertanda positif yang artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.792	1.868		7.920	.000		
TOTAL_X1	.390	.090	.495	4.341	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Dari Tabel di atas dapat dilihat variabel disiplin kerja (X) memiliki nilai t hitung sebesar 4.341. Langkah-langkah uji t atau uji parsial sebagai berikut:

- a. Menentukan nilai kritis dengan level of signifikan $\alpha\%$ (Sugiyono, 2017)
- b. Menentukan t hitung dan t tabel, t hitung variabel disiplin kerja sebesar 0,502. T tabel dapat di lihat pada tabel statistik pada signifikan 5 % atau $0,5/2 = 0,0025$ (uji 2 sisi) dengan rumus $t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k \text{ atau } 0,025 ; 60-2 = 0,025 ; 58$ (a adalah jumlah taraf signifikan, n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel). Didapat dari t tabel nilai sebesar 2.001.
- c. Pengambilan keputusan:
 Apabila t hitung < t tabel maka H_a ditolak dan H_o di terima.
 Apa bila t hitung > t tabel maka H_a ditolak dan H_o di tolak. (Sugiyono, 2017)

Kesimpulan

Dapat dilihat bahwa t hitung $4.341 > t$ tabel 2.001 , maka H_a di terima dan H_o tolak. Dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara tidak persial.

Uji Koefisien Determinasi R^2

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.232	1.275

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data Statistical Package For The Social Sciences 23 (SPSS).

Berdasarkan Table di atas diatas diketahui nilai *adjusted square* adalah sebesar 0.245 . Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel indenpenden (disiplin kerja) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) sebesar 24.50% . Sedangkan sisanya sebesar $75,50\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan Table 5.22 diatas diketahui nilai *adjusted square* adalah sebesar 0.245 . Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel indenpenden (disiplin kerja) terhadap variabel independen (kinerja karyawan) sebesar 24.50% . Sedangkan sisanya sebesar $75,50\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Dapat dilihat bahwa t hitung $4.341 > t$ tabel 2.001 , maka H_a di terima dan H_o tolak. Dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara tidak persial.

REFERENSI

- Alex, S Nitisemint. (2014). *Manjemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Arif, Fathan & Adelia Anggini. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 6, No.2, Maret 2023.
- Arif, Muhammad, *Jurnal ARASTIRMA*, Volume 3, No 1, Februari 2023.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Hendri (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DI Hotel Grand Inna Muara Padang*, Universitas Negeri Padang, Padang.
- Dharma Surya (2012). *Manajemen Kinerja*, Cetakan V. Pustka Pelajar. Yogyakarta.
- Fuaddi, Husni & Ahmad Mulya. *JUMBIS: Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*. Vol. 1, No. 1, Agustus 2021
- Fuaddi, Husni & Susila Marni. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan Perbankan*. Vol. 2, No. 2, April 2022.
- Ghazali Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarience Dengan Program IBM SPSS 21 Update Regresi PLS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani, T, (2011). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan XVII, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Karim, Sri Yulanda. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Popayato Kabupaten Pohuwato*, Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, Sudarmin. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Pekanbaru*, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang.

- Pranatha, Metha & Ony Kurniawati. *Jurnal EKSEKUTIF*, Volume 20 No. 1 Juni 2023.
- Priyatno, Duwi. (2013). *Mandiri Belajar SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Sedarmayant. (2011). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sudrajat, Rinaldi. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ciwawa Cake and Bakery*, Universitas Pasundan, Bandung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVII, Alfabeta, Bandung.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.