

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS)

The Influence of Work Discipline On Employees Performance at CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS)

Muhammad Razi Ramadhan¹, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean S.E M.M²
Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹email: mrizi.ramadhan@gmail.com ²email: bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana disiplin karyawan, kinerja karyawan, dan besarnya pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* jenis *simple random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 88 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t didapat bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS). Hal ini dibuktikan dengan t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa disiplin kerja CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 66,6% dan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Kesimpulan penelitian ini, disiplin kerja pada CV. Sinar Sengon Sejahtera sudah masuk kedalam kategori sangat baik, namun ada beberapa item yang harus diperbaiki, salah satunya bahwa gaji yang didapatkan oleh sebagian karyawan belum mencukupi untuk kebutuhan keluarga.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Disiplin kerja, kinerja karyawan.

Abstract

This study was conducted to determine the effect of work discipline on employees performance at CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS). The purpose of this study was to determine and analyze the work discipline, employees performance, and the influence of the work discipline and work performance at CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS).

This study uses quantitative descriptive. Sampling technique used was simple random sampling type under probability sampling, with the total number of 88 respondents. The data was analyzed descriptively and the hypothesis were tested by using simple linear regression analysis.

Based of result of t test hypothesis test. Work discipline significantly influence employees performance at CV. Sinar Sengon Sejahtera. This is proofed by the t-count is bigger than t-table. The result of coefficient of determination showed that work discipline CV. Sinar Sengon Sejahtera was able to explain 66,6% employees performance and the remaining 33,4% was influenced by other factors not examined in this research.

The conclusion of this study, the work discipline at CV. Sinar Sengon Sejahtera is categorized as "very good", but there are several aspects that need to be improved such salaries earned by some employees are not sufficient for family needs.

Keyword: Human resource management, work discipline, employees performance.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Kinerja dari sumber daya manusia sangat penting untuk menggerakkan sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya atau lebih buruknya akan mengalami kebangkrutan.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.[6]. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia untuk memenuhi tujuannya, salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.[4].

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS)**”.

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera?
- c. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera?

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah: “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.” [6].

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.[2].

Pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan di organisasi.[5].

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan yang baik oleh para bawahannya..

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji atau kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong tewujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- e. **Waskat (pengawasan melekat)**
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - f. **Sanksi hukuman**
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
 - g. **Ketegasan**
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
 - h. **Hubungan kemanusiaan**
Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara sederhana, pengertian kinerja merupakan “ hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” [6].

- Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan dimensi [11]:
- a. **Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)**
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktifitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
 - b. **Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)**
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.
 - c. **Kemandirian (Dependability)**
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
 - d. **Inisiatif (Initiative)**
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
 - e. **Adaptabilitas (Adaptability)**
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
 - f. **Kerjasama (Cooperation)**
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.4 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

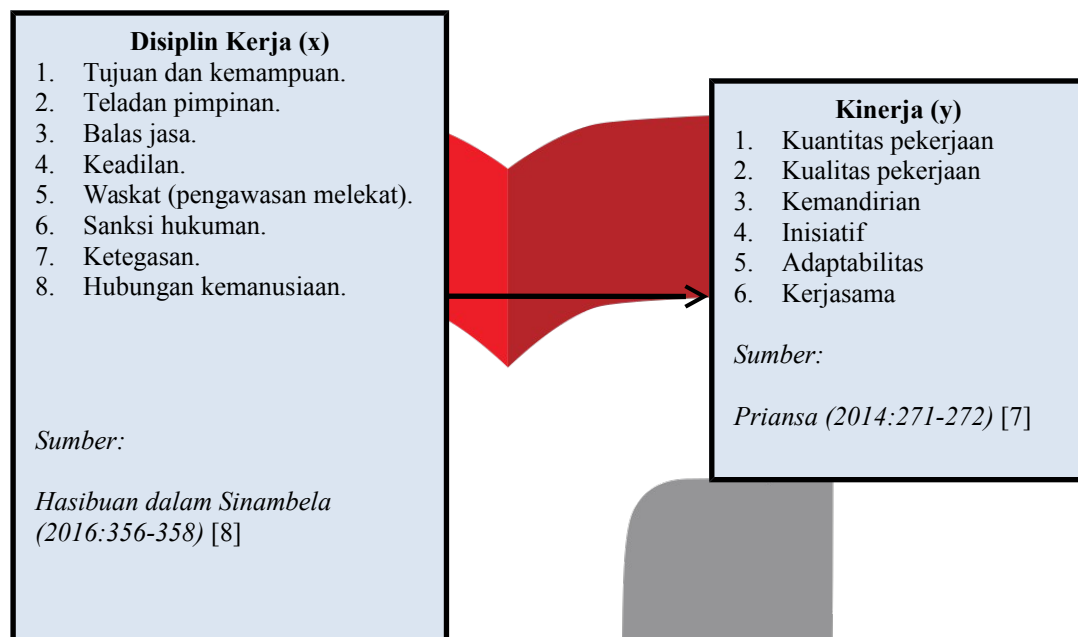
Hubungan kedisiplinan dengan kinerja yaitu, “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”. [2]

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena disiplin yang diterapkan dengan baik akan memberikan kepuasan yang dapat membantu organisasi/perusahaan mempertahankan tenaga kerja yang produktif sehingga bisa mencapai sasaran. Selain itu, organisasi/perusahaan mengharapkan dengan penerapan disiplin kerja yang baik kepada karyawan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dari yang diharapkan.

3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

3.1 Kerangka Pemikiran

Disiplin kerja memiliki tujuan dan sasaran bagi sebuah perusahaan. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, namun disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja. Diharapkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan yang menerimanya, serta dengan apa yang diberikan oleh karyawan tersebut. Dengan demikian penulis menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



3.2 Hipotesis Penelitian

Karena masih dilakukan pengujian, maka hasilnya bisa saja menyimpang dari pernyataan hipotesis (hipotesis ditolak) atau sesuai dengan jawaban sementara (hipotesis diterima). Berdasarkan skema kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut: **“Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Sengon Sejahtera”**

4. Metode Penelitian

4.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penulisan penelitian di CV. Sinar Sengon Sejahtera adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui [1]. Jenis penelitian ini bersifat penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data jadi yang menyajikan data-data menganalisis dan menginterpretasi [1].

4.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas [1]. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera yang berjumlah 728 orang. Sedangkan sampel ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode, dan instrumen penelitian [1]. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Probability Sampling. Probability sampling adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil pada setiap elemen populasi [1]. Artinya jika elemen populasinya ada seratus dan yang akan

dijadikan sampel adalah 25, maka setiap elemen tersebut mempunyai kemungkinan 25/100 untuk bisa dipilih menjadi sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan adalah simple random sampling. *Simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi tersebut dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu [11]. Pengambilan sampel ini menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n : sampel minimal

N: Populasi

e^2 : error margin

pada objek penelitian ini, terdapat populasi karyawan sebesar 728 orang dan peneliti menggunakan error margin sebesar 10%, jadi sampel yang akan diambil untuk penelitian yaitu:

$$n = \frac{728}{1 + (728(10)^2)}$$

$$n = 87.92$$

$$n = 88 \text{ orang}$$

Dari perhitungan yang dilakukan peneliti, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian di CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) berjumlah 88 orang.

4.3 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. [12]. Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Di mana:

\hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika harga X = 0

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

5. Hasil dan Pembahasan

5.1 Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (a valid measure if successfully measure the phenomenon) [9].

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2, dalam hal ini adalah jumlah sampel [3]. Berdasarkan nilai r tabel koefisien korelasi product moment dengan N = 30 dan besarnya (df) dapat dihitung 30 - 2 = 28 serta menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% (0,05) maka nilai r tabel adalah 0.361. Apabila nilai koefisien korelasi butir pernyataan yang sedang diuji atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.361 maka pernyataan

tersebut dinyatakan valid dan apabila nilai r hitung lebih kecil dari 0.361 maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula [9]. Instrumen dinyatakan reliabel, apabila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur objek/subjek yang sama oleh orang yang sama atau berbeda dalam waktu yang berbeda, akan menghasilkan data yang relatif sama [10]. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan Cronbach Alpha > 0.70 [3].

5.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. [13]. Untuk mendeteksi data dapat dilakukan dengan Non-parametrik statistik dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S) [3]. Peneliti menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% (0,05) dan pengujian ini dibantu oleh program *Software Statistical Program of Social Science (SPSS) version 22 for Windows*. Berikut adalah hasil uji normalitas yang dapat dilihat di tabel berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14120241
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.060
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

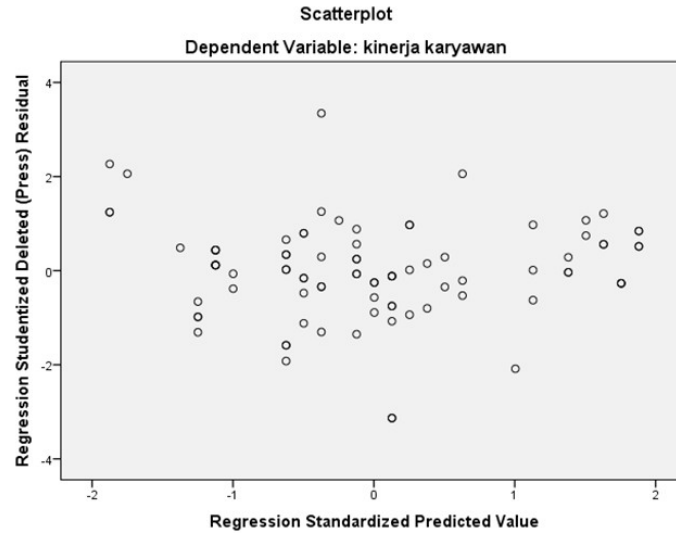
Dapat dilihat hasil tes Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas nilai Asym.sig yaitu 0,068 lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

5.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Penulis menggunakan grafik plot untuk uji heterokedastisitas. Dasar analisisnya adalah [3]:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil grafik plot dapat dilihat di gambar berikut:



Dari grafik plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai.

5.5 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya) .[3]. Hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

- H₀ : tidak ada autokorelasi (r = 0)
- H_A : ada autokorelasi (r ≠ 0)

Dasar keputusan terjadinya autokorelasi adalah sebagai berikut.[11]:

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	tolak	0 < d < dl
Tidak ada autokorelasi positif	No desicion	dl ≤ d ≤ du
Tidak ada autokorelasi negatif	tolak	4 - dl < d < 4
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	4 - du ≤ d ≤ 4 - dl
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	du < d < 4 - du

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel sebesar 88 (n) dan jumlah variabel independen 1 (k=1). Dengan begitu akan didapatkan nilai dl dan du sebesar 1,6302 dan 1,6762. berikut adalah hasil uji Durbin-Watson (DW-test) yang disajikan dalam tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.825 ^a	.681	.677	3.15941	1.930

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Oleh karena nilai DW 1,930 lebih besar dari batas atas (du) 1,6762 dan kurang dari 4-1.6762 (4 – du), maka kesimpulannya bahwa h_0 diterima yang berarti tidak ada autokorelasi positif dan negatif atau tidak terdapat autokorelasi.

5.6 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. [12]. Sehingga dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai pengaruh dependen. Hasil perhitungan regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS dengan data yang terlebih dahulu telah diubah dari bentuk ordinal menjadi interval menggunakan MSI disajikan dalam tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.668	.190		3.517	.001
disiplin karyawan	.773	.059	.816	13.092	.000

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel tersebut menunjukkan nilai konstanta dan nilai koefisien regresi yang selanjutnya dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana dimana rumus persamaan regresi sederhana ialah sebagai berikut persamaan regresi linier adalah [12]:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

- \hat{Y} = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = harga Y ketika harga X = 0
- b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun
- X = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Diketahui nilai konstanta (a) yang diperoleh ialah sebesar 0,668 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,773, sehingga persamaan regresi yang diperoleh ialah:

$$Y = 0,668 + 0,773X$$

Nilai konstanta (a) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa ketika X atau nilai dari variabel independen yang dalam penelitian ini ialah disiplin kerja bernilai nol, maka nilai Y atau nilai kinerja karyawan bernilai 0,668. Nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,773 memiliki arti bahwa setiap adanya peningkatan dalam variabel X atau variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Y atau kinerja karyawan sebesar 0,773.

5.7 Uji t

Dalam mencapai tujuan tersebut penulis menggunakan uji t dengan pertama-tama membuat hipotesis yaitu:

- H₀ : Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS).
- H_A : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS).

Selanjutnya menghitung nilai t tabel yang dapat ditentukan dengan melihat α dan DF sebagai berikut: Nilai $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) Nilai DF dengan rumus: $DF = \text{jumlah data} - 2$ Dengan jumlah data sebanyak 88 maka nilai DF yang diperoleh ialah 86. Maka t tabel yang didapatkan ialah sebesar 1.98793. Selanjutnya ialah menghitung nilai t hitung dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Nilai t hitung telah didapatkan adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.668	.190		3.517	.001
disiplin karyawan	.773	.059	.816	13.092	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai t hitung ialah sebesar 13.092. Keputusan mengenai hipotesis yang telah dipaparkan diatas dapat diambil dengan melihat kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_A ditolak.
- b. Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak dan H_A diterima.

T hitung yang diperoleh dalam penelitian ini ialah sebesar 13.092 lebih besar (>) dari t tabel sebesar 1.98793 maka keputusan yang diambil ialah H₀ ditolak dan H_A diterima. Dari pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera (SSS).

5.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).[9]. Pada penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan di CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS). Nilai koefisien determinasi atau RSquare (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.662	.34286

a. Predictors: (Constant), disiplin karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas, nilai koefisien determinasi yang merupakan hasil kuadrat nilai R ialah sebesar 0,666 atau jika dalam persentase yaitu sebesar 66,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 66,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel disiplin kerja, sedangkan sebesar

33,4% dijelaskan oleh faktor lain atau dapat dikatakan pula bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) dan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.9 Pembahasan

Sebelum melakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan, penulis melakukan uji asumsi klasik dengan tiga macam uji yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Data yang diuji dinyatakan lolos dari ketiga uji tersebut. Selanjutnya penulis melakukan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier sederhana menghasilkan nilai konstanta (a) sebesar 0,668 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,773. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika X atau disiplin kerja bernilai nol, maka nilai Y atau nilai kinerja karyawan bernilai 0,668 dan setiap adanya peningkatan dalam variabel X atau variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Y atau kinerja karyawan sebesar 0,773. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t dengan hipotesis nol yaitu disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) dan hipotesis alternatif yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS). t hitung yang diperoleh berdasarkan pengolahan data ialah 13.092 dan t tabel yang dihitung berdasarkan nilai α dan DF ialah 1.98793. Nilai t hitung 13.092 lebih besar dari t tabel 1.98793, yang dengan mengacu pada kriteria pengambilan keputusan yang ada, maka H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil ialah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera (SSS). Penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,666 atau 66,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) dan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera (SSS) serta untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sinar Sengon Sejahtera (SSS). Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) dimana keputusan tersebut diambil berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh, disiplin kerja berpengaruh sebesar 66,6% terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS) sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

a. Aspek Praktis

Saran dalam aspek praktis yang diberikan oleh penulis untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di CV. Sinar Sengon Sejahtera ialah mengkaji ulang tentang gaji karyawan CV. Sinar Sengon Sejahtera. Dan ada baiknya jika diberikan bonus untuk Karyawan yang paling teladan sehingga karyawan akan lebih giat untuk bekerja.

b. Aspek Akademis

- 1) Berdasarkan hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 66,6%, sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Sehingga penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mempertimbangkan dan menambahkan variabel independen lain seperti motivasi, kompensasi atau kepemimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan di CV. Sinar Sengon Sejahtera, sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti objek penelitian dengan variabel yang berbeda jika penelitian masih dengan objek yang sama, atau dengan meneliti dengan objek yang berbeda dengan variabel yang sama dengan penelitian ini.

- 3) Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan teknik analisis yang berbeda dengan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini seperti analisis regresi linier berganda jika terdapat penambahan variabel independen atau analisis jalur (path analysis).

Daftar Pustaka

- [1] Darmawan, Deni. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- [2] Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi, Bandung: CV Alfabeta.
- [3] Ghozali, Imam (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [4] Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [7] Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: CV Alfabeta.
- [8] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Siregar, Syofian. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana.
- [10] Sugiyono. (2015). Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development/ R&D). Bandung: CV Alfabeta.
- [11] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: CV Alfabeta.
- [12] Sugiyono. (2017). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- [13] Widodo. (2017). Metodologi Penelitian Populer & Praktis. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

