

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGRAH NIAGA JAYA CABANG PEKANBARU

Hendrayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

E-mail: hendrayani@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: Penelitian dilakukan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Berdasar latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu analisis data dengan cara penguraian teori-teori yang terdapat di dalam daftar pustaka serta dihubungkan dengan data yang didapat dari hasil penelitian yang nantinya dikumpulkan, dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil kesimpulan. Dan metode kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 44 orang, hasil penelitiannya adalah dilihat dari perhitungan dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 15.324 + 0.659X$ bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin terhadap kinerja yaitu dapat dilihat nilai $t_{hitung} (5.471) > t_{tabel} (2.0180)$, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.416 yaitu bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 41.6 persen sedangkan sisanya sebesar 58.4 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Keywords: Disiplin, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Organisasi dapat diartikan sebagai wadah atau tempat dimana dua orang atau lebih bekerja sama untuk mencapai tujuan, maka dapat dipastikan bahwa tanpa tujuan tidak perlu ada organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya kegiatan dan untuk melaksanakan kegiatan tersebut diperlukan sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya organisasi, serta menentukan kelangsungan hidup organisasi itu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya

Sejumlah organisasi atau perusahaan banyak yang mengalami kemunduran ataupun hampir gagal dalam mencapai tujuan di sebabkan oleh salah satunya karena lemahnya tingkat ke disiplin pada karyawan. Hal ini tidak bisa dianggap remeh, karena bisa berdampak buruk jika terjadi secara terus-menerus.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam

mencapai tujuannya. Karena semakin baik disiplin karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawan yang di hasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Penerapan disiplin kerja dalam organisasi baik pemerintah maupun swasta pada prinsipnya di tujukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan yang berlaku di dalam organisasi/ perusahaan tersebut, sehingga dapat melaksanakan tugas yang diserahkan dan di percayakan pimpinan organisasi kepada pegawai, untuk itu disiplin kepada pegawai hendaklah di sesuaikan dengan aturan dan norma-norma social yang telah disepakati atau di tetapkan dalam organisasi/ perusahaan.

Maka dari itu, biasanya perusahaan menampung berbagai cara untuk meningkatkan disiplin karyawannya guna mendapatkan hasil kinerja yang sesuai dengan yang di harapkan. Salah satu cara yang di tempuh oleh perusahaan yaitu, misalnya dengan pemberian bonus kepada karyawan yang rajin dan berprestasi, menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif, memberikan motivasi dan memberikan contoh yang baik terhadap kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil dari yang di ciptakan seorang karyawan. Maka kinerja

sangatlah penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Mengingat bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan, maka kedisiplinan karyawan perlu di sikapii dengan baik dan benar. Begitu juga dengan PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Yang tidak bisa begitu aja mengabaikan masalah kedisiplinan karyawan.

PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru, adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang distributor. Tentunya kedisiplinan karyawan sangat berpengaruh. Oleh karna itu setiap karyawan agar dapat meningkatkan kedisiplin dan kinerjanya. Berikut perkembangan jumlah karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru tor.

Tabel 1 Perkembangan jumlah karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)
1	2015	46
2	2016	44
3	2017	45
4	2018	43
5	2019	44

Sumber : PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru, tahun 2020

Dari tabel di 1 di atas bahwa dari setiap tahunnya di PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru jumlah karyawan selalu mengalami perubahan setiap tahunnya, namun jumlah karyawan tidak berpengaruh terhadap suatu kegiatan kerja karyawan PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru.

Tabel 2 Absensi Kehadiran Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru

Th	Jumlah karyawan	Hari Kerja Efektif	Total hari kerja	Tingkat kehadiran					Jumlah kehadiran	(%)
				Telat Datang	Cepat Pulang	Alfa	Sakit	Izin		
2015	46	295	12980	21	15	2	2	18	12958	99,83
2016	44	297	13068	18	11	1	3	20	13044	99,81
2017	45	295	13275	14	9	0	4	11	13260	99,88
2018	43	301	12943	14	10	3	2	12	12926	99,86
2019	44	296	13024	11	8	1	1	11	13011	99,90

Sember : PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru, tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dirincikan bahwa jumlah hari efektif bekerja pada adalah sebanyak 365 hari dalam setahun. Hal ini di dapat berdasarkan jumlah hari di kurang jatah libur karyawan i tiap

tahunya. Dengan begitu di dapatlah jumlah efektif hari kerjanya.

Pada tahun 2015 jumlah kehadiran karyawan sebanyak 12958 hari dan total hari kerja adalah 12980 hari dengan persentase kehadiran 99,83 %. Tahun 2016 jumlah kehadiran karyawan sebanyak 13044 hari dan total hari kerja 13068 hari dengan persentase kehadiran 99,81 %. Tahun 2017 jumlah ke hadiran karyawan debanyak 13260 hari dan total hari kerja adalah 13275 hari dengan persentase kehadiran 99,88 %. Tahun 2018 jumlah ke hadiran karyawan sebanyak 12926 hari dan total hari kerja kerja adalah 12943 hari dengan persentase kehadiran 99,86 %. Dan tahun 2019 jumlah kehadiran karyawan hingga saat ini sebanyak 13011 hari dan total hari kerja adalah 13024 hari dengan persentase kehadiran 99,90 %. Dari tabel

Tabel 3 Data Labour Turn Over Karyawan PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawa n Awal Tahun	Jumlah Karyawa n yang Keluar	Jumlah Karyawa n yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2015	47	2	1	46
2016	46	3	1	44
2017	44	1	2	45
2018	45	2	0	43
2019	43	1	2	44

Sumber : PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru, 2020

Berdasarkan data pada tabel 3 di atas, dapat dilihat pada tahun 2015 jumlah karyawan 47 orang, karyawan yang masuk sebanyak 1 orang dan yang keluar sebanyak 2 orang. Selanjutnya pada tahun 2016 jumlah karyawan 46 orang, karyawan yang masuk sebanyak 1 orang dan keluar sebanyak 3 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan sebanyak 44 orang, karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dan keluar sebanyak 1 orang. Seterusnya pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 45 orang, karyawan yang masuk sebanyak 0 orang dan keluar sebanyak 2 orang. Dan tahun 2019 jumlah karyawan sebanyak 43 orang, karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dan keluar sebanyak 1 orang..

Dibawah ini dapat dilihat target dan realisasi pendapatan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru Sebagai berikut :

Tabel 4 Target dan Realisasi Pendapatan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru.

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2015	45,600,000,000	42,515,250,180	93
2016	49,200,000,000	46,188,150,350	94
2017	54,600,000,000	51,250,850,170	94
2018	59,400,000,000	56,780,250,125	96
2019	61,200,000,000	58,770,230,145	96

Sumber : PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas bahwa pendapatan dari PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru rata-rata belum mencapai target, dan pencapaian dari target pendapatan jumlahnya setiap tahun berfluktuasi (naik/ turun), ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan karena target selalu tidak tercapai.

Tabel 5 Sanksi pelanggaran karyawan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru

No	Jenis Pelanggaran	Sanksi
1	Terlambat Datang dan cepat pulang	1. Terlambat 5 menit potong gaji Rp. 4.000,- 2. Terlambat 10 menit potong Gaji Rp.8.000,- 3. Terlambat 15 menit dianggap tidak hadir 4. 3 kali berturut-turut terlambat potong gaji Rp. 250.000,-
2	Tidak masuk tanpa keterangan (Alfa)	Peringatan, dan tidak hadir (alfa) , dengan alasan apapun dipotong gaji Rp. 250.000,-
3	Lalai dalam melakukan pekerjaan	Teguran secara lisan
4	Mencemarkan nama baik perusahaan	Teguran lisan tertulis / Peringatan

Sumber : PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru, 2020

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan. Meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika tidak ada peran aktif dari karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujud tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut M. Manullang (2008:198), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat di realisasikan secara gaya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja.

Sumber Daya Manusia merupakan model dan kekayaan terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Disiplin Kerja Pengertian Disiplin

Menurut Fatoni (2006, 126), disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2011: 129), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011: 86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kemudian menurut Handoko (2011: 208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Selain itu menurut Rivai (2011: 825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 pada pasal 1 menerangkan bahwa disiplin pegawai negeri sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/ atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan atau organisasi yang ada dalam diri karyawan/ pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011, 130), model pendekatan disiplin yang harus dilakukan perusahaan ada tiga yaitu:

1. Disiplin Modern. Pendekatan disiplin modern mempertemukan sejumlah keperluan/kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku keputusan-keputusan yang semuanya terhadap

kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan menegakkan fakta-faktanya, dan melakukan proses terhadap keputusan yang baru sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin Dengan Tradisi. Pendekatan ini merupakan pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras dan pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan. Pendekatan disiplin bertujuan, berasumsi bahwa disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Dalam organisasi menurut Siagian (2010: 305), terdapat dua jenis disiplin yaitu:

1. Disiplin preventif. Adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.
2. Disiplin korektif. Adalah tindakan jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas aturan-aturan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011: 86), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Selanjutnya menurut Rivai (2011: 825), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif (*Retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*Corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak sehat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (*Utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Selain itu menurut Handoko (2011: 208), terdapat empat tipe kegiatan kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin prevektip. Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an 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. Aturan kompor panas. Aturan ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai cirri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas yaitu hendaknya dilakukan dengan peringatan, segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi.

4. Disiplin progresip. Berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin menurut Mangkunegara (2011: 130), dengan:

1. Pemberian Peringatan
2. Pemberian Sanksi dan Harus Segera
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011, 195), indikator-indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah

1. 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 tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.
3. Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan keryawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karea ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (pengawasan melekat). Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi

kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta menciptakan sistem internal kontrol.

6. Sanksi hukuman. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menjadi kewajiban dan larangan sebagai indikator disiplin kerja adalah

1. Diwajibkan mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan. Diwajibkan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
2. Diwajibkan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Diwajibkan mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
3. Diwajibkan menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.
4. Dilarang menyalahgunakan wewenang. Dilarang melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
5. Dilarang memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung maupun tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
6. Dilarang melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang

dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.

7. Dilarang menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Nitisemito dalam Ari Frima Nedi (2014:15) dalam terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu : tujuan pekerja dan kumpulan pekerja, teladan pemimpin, kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Saydam dalam Ari Frima Nedi (2014:15) mengatakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktornya tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan kompensasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kinerja Pengertian Kinerja

Menurut Edi Sutrisno (2010: 178) mengatakan bahwa kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010: 7) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Selanjutnya menurut Mathis and Jackson (2011: 37), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukn atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahawa kinerja adalah hasil yang telah dicapai (dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dsb), sedangkan kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan (diperbuat) untuk mencari nafkah atau sebagai mata pencaharian seseorang.

Menurut Wibowo (2010: 10), manfaat kinerja bukan saja untuk organisasi tapi juga menejer dan individu.

1. Manfaat kinerja bagi organisasi. Manfaat kinerja bagi organisasi antara lain adalah untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya.
2. Manfaat kinerja bagi manejer. Manfaat kinerja bagi manejer diantaranya adalah mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non financial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan

atasan, proses memotivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja yang tingkat kompetensi.

3. Manfaat kinerja bagi individu. Manfaat kinerja bagi individu diantaranya memperjelas peran dan tujuan, mendorong dna mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, mejadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.

Menurut Milkovich dalam Suwatno (2011: 197) Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, shingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan menentukan alokasi *reward* yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) berpendapat bahwa kinerja karyawan yang pada umumnya kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kualitas dari hasil. Menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil. Yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
3. Ketepatan waktu dari hasil. Sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran. Jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi
5. Kemampuan bekerjasama. Menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik

dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Malthis dan Jackson (2006:113) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu: bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, yaitu motivasi yang dimiliki, etika kinerja, tingkat kehadiran, rancangan tugas.

Menurut Serdarmayanti (2001:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Gaji dan kesehatan
6. Jaminan social
7. Tingkat penghasilan
8. Iklim kerja (Iklim organisasi tempat kerja)
9. Saran dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Fathoni (2006: 126) kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja (kinerja) yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Selanjutnya menurut Edi Sutrisno (2010: 176), Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011: 378), kehadiran dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan merupakan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru, Jln . SM Amin Komplek Pergudangan Avian Pekanbaru.

Jenis Dan Sumber Data

Data Primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, yaitu dengan melakukan wawancara dengan pihak PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru.

Data Sekunder. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari suatu perusahaan, seperti data yang mengenai gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru.

Populasi Dan Sampel

Populasi. Menurut arikunto (dalam Juliana, 2014) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, jadi dapat diartikan yaitu sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek atau subjek yang akan dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek yang akan diteliti, adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru pada tahun 2019 yang berjumlah 44 orang.

Sampel. Menurut Arikunto (dalam Juliana, 2014)sampel adalah sebahagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data serta informasi dalam penelitian yang dianggap yang mewakili dari suatu penelitian karena kurang dari 100 orang, maka dapat diambil sebagai jumlah

sampel secara keseluruhan dalam penelitian ini ada 44 orang.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pemilihan sampel yaitu dengan menggunakan sampel sensus. Menurut Arikunto (dalam Juliana, 2014) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel semuanya. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Wawancara, yaitu teknik Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab kepada karyawan atau pimpinan perusahaan untuk memperoleh informasi yang berhubungan data dengan objek yang diteliti.

Kuestioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2012:135) menyatakan bahwa jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala liter mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Sangat Setuju	(SS)	diberi skor 5
Setuju	(s)	diberi skor 4
Cukup Setuju	(CS)	diberi skor 3
TidakSetuju	(TS)	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor 1

Analisis Data

Didalam penelitian ini, Penulis menggunakan analisis dengan deskriptif dan kuantitatif, setelah data dikumpulkan kemudian data dianalisis dengan deskriptif, yaitu penganalisan yang diperoleh dari teori-teori yang relevan kemudian di ketahu ada tidaknya pengetahuan antara variabel independen dan dependen dengan metode analisis korelasi sederhana dan koefisien determinasi R square (R^2)

a. Uji Validitas

Validitas Menurut Arikunto dalam Juliana (2014:42) validasi adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Jika instrumen atau bahas tes dinyatakan valid, jika harga koefisien $T_{hitung} \geq 0,361$ (Sudarmono, 2005:88).

b. Uji Reliability

Menurut arikunto dalam Juliana (2014:42), Reliability menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat di percaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat Reliabiliti suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik cronbach alpha $>0,60$ Nunally dalam Imam Ghozali (2005:32).

c. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

d. Regresi linier Sederhana

Menurut Sugiono (2012:237) teknik Regresi linier sederhana didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Rumus: $Y = a + bX + e$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan
 a: Koefisien Regresi
 b : Disiplin Kerja
 X : Disiplin Kerja
 e : Tingkat Kesalahan (error)

e. Uji t.

Untuk mengetahui signifikan antara variabel dapat digunakan rumus uji –t (Sugiono, 2012:230), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk=n-2

Keterangan:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada hubungan signifikan antara variabel X dan Y
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dan Y.

f. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden. Semakin besar koefisien determinan (R^2), semakin baik variabel indevenden dalam menjelaskan variabel devendanya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (Iqbal dalam Juliana, 2014:43).

HASIL

Uji Reliabilitas

Reliability menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.Tingkat reliabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. berikut adalah hasil out put uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0.904	Reliabel/ konsisten
2	Disiplin	0.902	Reliabel/ konsisten

Sumber, hasil SPSS, 2020

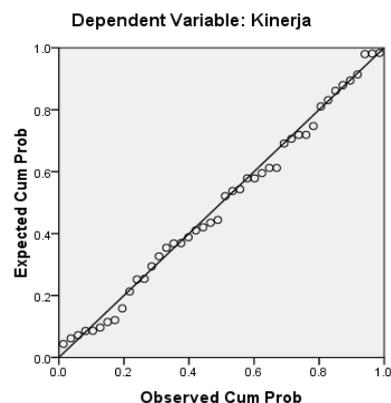
Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas dan variabel terikat memiliki nilai lebih besar dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Artinya jawaban karyawan mengenai tentang disiplin maupun kinerja memiliki jawaban yang konsisten. Dan untuk variabel kinerja pegawai memiliki nilai 0.904 dan disiplin memiliki nilai 0.902

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas data dengan Normal P-P Plot yaitu sebagai berikut :

Gambar 1 Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa sebaran data mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji intrumen data, yang terdiri dari uji validitas,

reliabilitas, dan uji normalitas data, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah layak digunakan untuk analisis berikutnya.

Regresi linear Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk melihat arah hubungan yang dimiliki variabel terikat, jika nilai variabel bebas berubah atau tetap. Berikut adalah hasil output regresi linier sederhana.

Tabel 7 Hasil Regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.324	7.853		1.951	.058
Disiplin	.659	.120	.645	5.471	.000

Sumber, Hasil SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa hasil Regresi linier sederhana untuk persamaan sebagai berikut : $Y = 15.324 + 0.659X$ maka dapat dijelaskan bahwa :

Jika variabel disiplin bernilai nol (0), maka variabel kinerja sebesar 15.324 satuan. Dan jika variabel disiplin meningkat sebesar satu-satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0.659 satuan.

Uji_t

Uji_t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut adalah hasil output uji_t

Tabel 8 Uji_t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.324	7.853		1.951	.058
Disiplin	.659	.120	.645	5.471	.000

Sumber, Hasil SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5.471 dan nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $n-2$ pada alfa 0.05 diperoleh sebesar $44-2 = 42$ pada alfa 0.05 maka besarnya nilai t_{tabel} yaitu 2.0180. maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin

terhadap kinerja yaitu dapat dilihat nilai t_{hitung} (5.471) > t_{tabel} (2.0180).

Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau kemampuan model untuk menjelaskan variabel lainnya. Berikut adalah hasil output koefesien determinasi :

Tabel 9 koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.402	7.86641

Sumber, Hasil SPSS, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefesien determinasi (R Square) sebesar 0.416 yaitu bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 41.6 persen sedangkan sisanya sebesar 58.4 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Hasil uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas data sudah sesuai yaitu data sudah layak digunakan dalam penelitian
2. Hasil regresi linier sederhana diperoleh $Y = 15.324 + 0.659X$, maka dapat disimpulkan bahwa memiliki arah hubungan yang positif variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Hasil uji_t, nilai t_{hitung} (5.471) > t_{tabel} (2.0180) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.
4. Hasil koefesien determinasi diperoleh sebesar 41.6 %, yaitu besarnya pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Budhiono, 2008,*Manajemen personalia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu S. P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko. T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Juliana, 2014, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru, Skripsi (Tidak diterbitkan), Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIE RIAU): pekanbaru
- Malthis, Robert L dan Jackson, Jhon H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Selemba Empat: Jakarta
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan, Cetakan Keenam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oktaviana (2012). Skripsi Universitas Riau dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PTP IV Bukit Selalsih Inhu.
- Manullang, M. 2008 *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Peroduktifitas kerja*, PT. Bandar Maju: Jakarta.
- Siti Komariah ,2013, judul Pengaruh Disiplin Kerja Tehadap Kinerja karyawan perpustakaan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. STIE Riau
- Sugiyano, 2012. *Metode Penelitian kualitatif Kuantitatif dan R and D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Siagian. Sondang. P. 2010. *Manajemen*
- Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Reviewe*)
Volume 11, Nomor 4, 27 Desember 2020

Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta