

DISIPLIN KERJA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT FAST FOOD INDONESIA TBK KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) DI KOTA PEKANBARU

Oleh

Asnahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : asnahwati@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract: *This research is motivated by less optimal employee performance and low employee discipline. This research was conducted at PT. Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad, Pekanbaru city. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance. This research involved all employees of PT. Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Pekanbaru city as many as 35 people as a population and all of them were used as samples because the total population did not reach 100 people. The sampling technique used was a census technique. While the analytical method used is descriptive and quantitative analysis. Data processing using SPSS version 23. Based on the results of research with an analysis of the influence of work discipline on employee performance at PT. Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Pekanbaru city, it can be concluded that: work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by the simple regression equation $Y = 11.425 + 0.777X + e$ and the results of the t test obtained t_{count} greater than t_{table} ($13.784 > 2.03452$) with a significance level of 0.000 less than 0.05 ($0.000 < 0.05$). From the determination test it is known that (R^2) is 0.852 which means that the work discipline variable has an influence of 85.2% on employee performance at PT. Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Pekanbaru city, the remaining 14.8% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja identic dengan hasil kerja. Kinerja merupakan kunci utama kemajuan suatu organisasi. Hasil kerja atau kinerja yang baik adalah harapan setiap perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya

Salah satu faktor penentu kinerja adalah disiplin kerja. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja dapat menimbulkan terjadinya kelalaian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya rasa

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Peranan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan karena pemimpin dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin harus mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan, memberikan contoh pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin apabila terjadi pelanggaran. Penerapan tindakan disiplin bukanlah tugas yang mudah karena untuk menghukum seorang karyawan harus mempunyai catatan dan dokumen berisikan informasi mengenai kejadian, situasi-situasi, tempat, sanksi hukuman untuk dilakukan secara lengkap. Kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten dalam arti setiap kesalahan hendaknya diberi hukuman. Pemberian hukuman pada pelanggaran merupakan cara yang paling efektif dalam memacu perilaku karyawan. Masalah kedisiplinan kerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga dapat bersaing dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan dalam persaingan bisnis. Sehingga

karyawan bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaannya. Namun lain yang terjadi pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad pekanbaru. Dari observasi diketahui masih rendahnya kedisiplinan karyawan.

Saat ini di kota Pekanbaru terdapat banyak restoran cepat saji diantaranya yaitu PT. Fast Food Indonesia Tbk. Restoran ini bergerak di bidang jasa dengan memberikan sistem pelayanan dalam menyediakan makanan dan minuman pada pelanggan. Jenis makanan dan minuman yang ditawarkan Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad pekanbaruterdiri atas : ayam *hot crispy*, ayam original, yakiniku, kentang, perkedel, coca cola, aqua, dan *rice*. Sesuai namanya KFC merupakan jagonya ayam.

Berikut perkembangan jumlah karyawan pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru dilihat pada table 1 berikut ini.

Tabel 1
Perkembangan Jumlah Karyawan Pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru Pada Tahun 2018-2022

No	Tahun	Laki-laki	Perempuan	jumlah
1	2018	28	20	48
2	2019	28	15	43
3	2020	25	15	40
4	2021	24	13	37
5	2022	24	12	36

Sumber: Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad kota pekanbaru, 2023

Dari tabel 1 di atas bisa diketahui bahwa karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) arifin ahmad kota pekanbaru dalam lima tahun (2016-2020) jumlah karyawannya mengalami

pengurangan. Hal ini dilakukan karena omset yang sangat menurun. Di bawah ini target dan realisasi sales pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru.

Tabel 2
Target Dan Realisasi Penjualan Pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Target (rp)	Realisasi (rp)	Persentase %
2018	20.000.000.000	18.264.672.810	91 %
2019	20.500.000.000	19.384.671.898	94 %
2020	20.500.000.000	17.152.439.831	84 %
2021	21.000.000.000	19.269.572.810	92 %
2022	22.000.000.000	21.983.998.910	99 %

Sumber : *Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru, 2023*

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa target dan realisasi Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru dari tahun ke tahun tidak pernah mencapai target dan berfluktuatif. Tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan tentu saja dipengaruhi

banyak factor, satu diantaranya terindikasikan disebabkan oleh disiplin kerja karyawan yang tidak maksimal. Hal tersebut bisa dilihat tingkat kehadiran karyawan sebagai bagian dari cerminan kedisiplinan karyawan sebagaimana table berikut :

Tabel 3
Absensi Ketidakhadiran Karyawan Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru Pada Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen Pertahun				Persentase
			Sakit (Hari)	Izin (Hari)	Alfa (Hari)	Jumlah (Hari)	
2018	48	312	10	5	2	17	5,44%
2019	43	312	15	8	5	28	8,98%
2020	40	312	20	12	3	35	11,21%
2021	37	312	14	12	1	27	8,65%
2022	36	312	22	14	4	40	12,82%

Sumber: *Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru 2023*

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa pada 5 tahun terakhir penelitian

tingkat ketidakhadiran karyawan mengalami fluktuasi.

Tabel 4
Tingkat Pelanggaran Karyawan Pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota pekanbaru Pada Tahun 2018-2023

No	Tahun	Jumlah	Jenis sanksi			
			SP 1	SP 2	SP 3	PHK
1	2018	5	4	1	0	0
2	2019	8	6	2	0	0
3	2020	13	7	1	0	5
4	2021	7	6	1	0	0
5	2022	10	8	2	0	0

Sumber : *Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru 2023*

Berdasarkan dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa masih rendahnya kesadaran karyawan dalam menaati dan melaksanakan

peraturan dan tata kerja perusahaan. Hal ini akan berdampak pada target-target produksi yang telah direncanakan setiap tahunnya.

Tabel 5
Sanksi Pelanggaran Karyawan Pada Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota pekanbaru, tahun 2022

No	Jenis Pelanggaran	Jenis Hukuman
1	Terlambat datang	SP 1
2	Tidak masuk kerja tanpa keterangan	Potong cuti
3	1-3 hari tidak masuk kerja tanpa keterangan	SP 1 dan potong cuti
4	Berkelahi di lingkungan perusahaan	SP 2
5	Tidak mengindahkan/melalaikan Sp-1 baik untuk kasus yang sama ataupun berlainan	SP 3
6	Mencuri bahan dan barang atau produk perusahaan	PHK

Sumber : *Kentucky Fried Chicken (KFC) Arifin Ahmad Kota Pekanbaru, 2023*

Penelitian ini didukung juga secara teori oleh pendapat Ardansyah (yang menyatakan bahwa salah satu factor yang menentukan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Fathoni (2020:49) yang menyatakan bahwa kedisiplinan 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 Siagian (2015) menyatakan bahwa Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mila Fahmi (2017) dan Syarkani (2017) mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda oleh Mouren Bawelle

dan Jantje Sepang (2016) memperoleh hasil yakni disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dengan topik yang serupa diantaranya adalah penelitian Syarkani (2017), jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Yani Banjarmasin melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*” Penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Penelitian ini dirancang dengan analisis researce explanatory dengan sampel 57 orang responden. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Sedangkan analisis data menggunakan program SPSS for Windows versi 18. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca

Konstruksi di Kabupaten Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI Cabang Tahuna. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. BRI Cabang Tahuna berjumlah 55 karyawan dengan responden 41 karyawan. Dari hasil penelitian secara persial nilai t hitung disiplin (-0,430) lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,670 > 0,05$ sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

1. Disiplin Kerja

1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu atau tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka "predikat" disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2015:86), disiplin adalah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Fahmi (2017:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Nurmansyah (2018:233) menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen yang mengupayakan agar sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

1.2. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Siagian dalam supomo (2018:139) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

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

1.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2015:89), Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi

perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaikbaiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir menentu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka sipemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi,

dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - 1) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan
 - 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi

pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menuru Tohardi dalam sutrisno (2015:93) mengatakan absensi atau tidak hadirnya karyawan ditunjukkan sebabnya antara lain karena sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang di anggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang di tentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu. Karyawan yang berusia muda banyak yang melakukan pelanggaran ini, demikian juga dengan karyawan baru atau tua, di samping lokasi kerja yang jauh.

1.4. Indikator Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara dalam Supomo, (2018:138) , Indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab
Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa
Prakarsa yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dalam memanfaatkan sarana efektif dan berfikir secara rasional dalam prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama
Kerja sama ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
- d. Ketaatan
Setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kinerja

2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode.

Secara lebih tegas amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Barong, 2015:2). Menurut Faustino cardosa gomes (2017:9) Mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “ ungkapan seperti ouput, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Menurut Wibowo (2016:9) kinerja adalah suatu rentang dari praktik organisasi yang terikat dalam meningkatkan kinerja dari target orang atau kelompok dengan tujuan akhir memperbaiki kinerja organisasional. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat keith davis dalam A.A. Anwar prabu mangkunegara (2017:13) yang merumuskan bahwa:

- a. Faktor kemampuan (Ability)
Secara psikologis, kemampuan (Ability) terdiri dari kemampuan potensi(iq) dan kemampuan rality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki iq di atas rata-rata (iq 110-120)

apalagi iq superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

- b. Faktor motivasi (Motivation)
Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebikakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora (2017:14), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) Attitude
 - 3) Personality
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) Job design

Menurut A. Dale Timple (2017:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan

orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan iktiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/keterampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan didalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlakukan. Cara-cara seorang karyawan menjelaskan kerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat di tempat kerja.

2.3. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Sudaryo (2018:206) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

- a. kualitas kerja
bagi perusahaan (baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup

dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. kuantitas kerja

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

c. waktu kerja

kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Kerja sama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan adanya kerja sama.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fathoni (2020:49) kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni 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.

Menurut Hasibuan (2017:8) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. Oleh karena itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplinan baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan beberapa teori yang dikemukakan di atas dapat ditarik hipotesis dari penelitian ini adalah “diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Fast Food Tbk Kentucky Fried Chicken (KFC)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di KFC Arifin Ahmad Pekanbaru yang beralamat Jl. Arifin Ahmad Kel. Sidomulyo Timur kota Pekanbaru. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah 35 karyawan dan semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan membagikan kuisioner yang sudah dilakukan uji instrument diantaranya uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Selanjutnya setelah data terkumpul maka dilakukanlah uji hipotesis yaitu Regresi linier sederhana, uji parsial (uji T) dan uji koefisien Determinasi (Uji R Square).

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

Dari hasil uji validitas yang dapat dilihat r_{hitung} untuk masing – masing item

pernyataan lebih besar ($>$) dari r_{tabel} (0,3338), maka dapat di simpulkan bahwa data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya atau sudah valid

Dari hasil uji validitas didapatkan variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja (Y) semuanya memiliki hitung $> r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Diperoleh bahwa $n = 35$, maka jumlah data $(n-2) = 35-2 = 33$ maka r_{tabel} dapat diperoleh sebesar 0,3338

g – masing variabel adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari koefisien

alpha yaitu 0,60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat di percaya.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataan yang dapat digunakan berkali – kali pada waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* yang mensyaratkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka data reliabel atau dapat di percaya. Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 6
Uji Reliabilitas

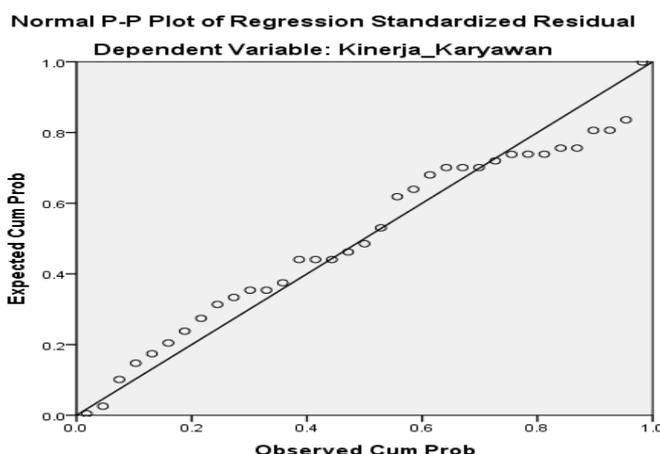
Variabel	Batas Reliabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,60	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,60	0,785	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 6 dapat dilihat kedua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Untuk variabel disiplin kerja (X) yaitu 0,851, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,785 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator

pengukuran masing – masing variabel adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari koefisien alpha yaitu 0,60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat di percaya. Adapun hasil uji Normalitas penelitian ini adalah sebagaimana terlihat pada gambar berikut :

Gambar 1.
P. p. Plot-Normalitas Data



Sumber : Data Olahan SPSS,2023

Berdasarkan gambar 1 hasil pengujian normalitas, terlihat bahwa garis plot data variabel dependent dan variabel independen mempunyai distribusi normal, karena data-data yang telah diolah banyak menyebar

disekitar garis diagonal memiliki distribusi normal dan dapat digunakan.

2. Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan

yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut :

Tabel 7
Uji Linier Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.425	2.835		4.030	.000
Disiplin_Kerja	.777	.056	.923	13.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11,425 + 0,777X$$

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (a) adalah 11,425 artinya jika disiplin kerja tidak ada atau bernilai nol maka kinerja karyawan akan tetap ada sebesar 11,425 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b) sebesar 0,777 menunjukkan jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,777 satuan.

Berdasarkan hasil regresi sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah

hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika variabel bebas yakni disiplin kerja (X) meningkat satu satuan, maka variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,777 satuan.

b. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis penelitian ini meliputi uji secara parsial atau Uji T dan Uji Koefisien Determinasi dengan hasil dapat dijelaskan sebagaimana berikut :

1) Uji Parsial (Uji T)

Haasil Uji secara parsial dapat dilihat pada table di bawah ini,

Tabel 8
Nilai Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.425	2.835		4.030	.000
Disiplin_Kerja	.777	.056	.923	13.784	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 8 terlihat bahwa nilai t_{hitung} adalah 13,784 lebih besar dari t_{tabel} 2,03452 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari α 5% (0,05). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chiken (KFC) Arifin Ahmad kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chiken (KFC) Arifin Ahmad kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Mila Fahmi (2017) dan Syarkani (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menyanggah hasil penelitian Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016) yang menyatakan

disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yakni dapat dilihat berapa besar nilai R square yang dikalikan dengan 100%. Pada penelitian ini R dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.848	1.975

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2023

Dari tabel 9 di atas dapat diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar = 0,852. Artinya besar pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 85,2%. Sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan:

1. Dari hasil analisis deskriptif diketahui rata-rata tanggapan responden terhadap pernyataan pada indikator variabel disiplin kerja adalah setuju (4,16) yang berarti disiplin kerja pada PT. *Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chiken* (KFC) Arifin Ahmad kota Pekanbaru berada pada kategori baik dan terhadap pernyataan indikator variabel kinerja karyawan adalah setuju (4,19) yang artinya kinerja karyawan juga dalam kategori baik.
2. Dari persamaan regresi $Y = 11,425 + 0,777X$ diketahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah positif.

3. Dari hasil uji t diketahui variabel disiplin kerja (X) dengan t hitung 13,784 > t tabel 2,03452 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chiken* (KFC) Arifin Ahmad kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Mila Fahmi (2017) dan Syarkani (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai r square (koefisien determinasi) sebesar 0,852. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Fast Food Indonesia Tbk Kentucky Fried Chiken* (KFC) Arifin Ahmad kota Pekanbaru sebesar 85,2% sedangkan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2014. *Metodologi Riset Bisnis*. Pekanbaru. Yayasan Pendidikan Dan Keterampilan Al-Huda Press.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016." Pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna".Jurnal Emba, vol.4 no.5
- Fahmi, Mila. 2019." *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi 01 pada perkebunan kandista pt. ivomas tunggal kecamatan kandis.*" Pekanbaru. Yayasan Pendidikan Dan Keterampilan Al-Huda Press.
- Hasibuan, S.P Melayu.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi PT. Aksara. Jakarta.
- Hendrayani, 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru", *Jurnal Eko Dan Bisnis: Riau Economics And Business Reviewe*, Voleme 11 No 1, 27 Maret 2020 Hal 49.
- Irham, Fahmi. 2015. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Pt Refika Aditama.
- Nurhayati, R, Supormo, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Nurmansyah. 2018. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori,dan Penelitian)*, cetakan keempat, Unilak Press. Pekanbaru.
- Novita. 2018. *Statistik ekonomi..* cv.Karya Nofa. Pekanbaru
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksar
- Sudaryo, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Andi Offset
- Sujarweni, V, Wiratna. 2015.*Statistik Untuk Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- _____. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaru press.
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, H, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Prenadamedia Group.
- Syafrina.nova, 2017. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru", *jurnal eko dan bisnis: riau economics and business reviewe*, volume 8 no 4, 27 desember 2017 hal 7.8.
- Syahza, Almasdi. 2016. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru : Universitas Riau Ur Press.
- Syarkani. 2017. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. panca konstruksi di kabupaten banjar", *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis: Fakultas Ekonomi Universitas Ahmad Yani Banjarmasin*, Volume 3 No. 3, 1 November 2017 Hal 365.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan 2016. PT. RajaGafindo Persada. Jakarta.