

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU

Oleh

Nova Syafrina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR Subrantas KM 12 Telp (0761) 63237 Fax (0761) 63366

E-mail : nova.syafrina80@gmail.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Karena populasi relatif sedikit dan kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel

Keywords: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. SUKA FAJAR PEKANBARU

By

NOVA SYAFRINA

College of Riau Economics Science

Jl. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam

Nova.syafrina80@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Suka Fajar Pekanbaru. Population in this research all employees of PT. Suka Fajar Pekanbaru which amounted to 32 people. Because the population is relatively few and less than 100 people, the sampling technique in this study using saturated sampling. Where all members of the population are sampled. So the sample in this study is 32 employees of PT. Suka Fajar Pekanbaru .. Data analysis methods used are reliability test, and coefficient of determination. While the hypothesis test used simple linear regression test and t test. The result of this research is that there is a significant influence between work discipline on employee performance at PT. Suka Fajar Pekanbaru. With the provision t arithmetic greater than t table*

Keywords: *Work Dicipline, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan

perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam

tercapainya tujuan atau instansi. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Suka Fajar Pekanbaru merupakan salah satu dealer kendaraan Mitsubishi yang berlokasi di JL. Soekarno-Hatta Kav. 140 Pekanbaru dengan kegiatan utamanya menjual kendaraan bermotor roda empat merek Mitsubishi kepada konsumen. Dituntut tidak hanya memasarkan mobil saja, tetapi melayani dan memenuhi kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran merek Mitsubishi, seperti pusat perbengkelan dan penjualan. Dalam menjalankan aktivitasnya menawarkan produk kepada konsumen tentu saja dengan memiliki karyawan yang banyak dan latar belakang yang berbeda. Hal ini menuntut sebuah perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu mengelola disiplin kerja karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin penjualan akan tertunda dan mencerinkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Bahkan sebaliknya dapat menjadi masalah bagi kita yang bekerja diperusahaan tersebut di mata para konsumen. Disiplin kerja karyawan PT. Suka Fajar yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Tingkat Kehadiran Karyawan PT.
Suka Fajar Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Efektif	Absensi		
			Alfa	Terlambat	Cepat pulang
2011	29	288	92	52	12
2012	29	284	83	32	8
2013	31	286	76	65	14
2014	31	282	88	63	16
2015	32	251	102	97	16

Sumber: PT. Suka Fajar 2016

Berdasarkan dari tabel 1 bisa dilihat bahwa kehadiran karyawan PT. Suka Fajar masih tergolong rendah, pada setiap tahunnya selalu saja ada karyawan yang tidak hadirhal ini dapat dilihat pada tahun 2011 karyawan yang alfa berjumlah 92 hari dengan tingkat persentase 31,94%, terlambat sebanyak 52 hari dengan persentase 18,05%, dan cepat pulang sebanyak 12 hari dengan persentase 4,16%. pada tahun 2012 karyawan yang alfa sebanyak 83 hari dengan tingkat persentase 29,22%, terlambat sebanyak 32 hari dengan persentase 11,26% dan cepat pulang sebanyak 8 dengan persentase 2,79%, pada tahun 2013 karyawan yang alfa 76 hari dengan tingkat persentase 26,57%, terlambat sebanyak 65 hari dengan persentase 22,72%, dan cepat pulang sebanyak 14 hari dengan persentase 4,89%. pada tahun 2014 karyawan yang alfa sebanyak 88 hari dengan tingkat persentase 31,20%, terlambat sebanyak 63 hari dengan persentase 22,34%, dan cepat pulang sebanyak 16 hari dengan persentase 6,37%, dan pada tahun 2015 karyawan yang alfa sebanyak 102 dengan persentase 40,63%, terlambat sebanyak 97 hari dengan persentase 38,64%, dan cepat pulang sebanyak 16 hari dengan persentase 6,37% pertahunnya.

Berdasarkan dari tabel diatas bisa diihat bahwa kehadiran karyawan PT. Suka Fajar mengalami peningkatan dalam setiap tahunnya, dengan demikian perlu ditindak lanjuti ketidak hadiran ini karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan. Dengan demikian karyawan PT. Suka Fajar dibagi sesuai dengan devisinya masing-masing sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Untuk melihat tingkat sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Jenis Pelanggaran dan Sanksi yang Diberikan Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Tahun	Pelanggaran	Tingkat sanksi	Keterangan
2011	15	Teguran lisan	Teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 1 hari, dan tidak mencapai target bulanan.
2012	15	SP II	Terambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 bulan berturut-turut.
2013	14	SP II	Terambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alfa lebih dari 3 hari.
2014	14	SP III	Alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan kesalahan fatal lainnya.
2015	17	PHK	Pemberhentian kerja, karena tidak mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi / perusahaan.

Sumber: PT. Suka Fajar Pekanbaru 2016
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan PT. Suka Fajar melakukan pelanggaran, baik pelanggaran ringan, sedang, ataupun yang

berat, hal ini dapat dilihat pada tahun banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran, teguran lisan diberikan apabila karyawan alfa 1 hari, dan tidak mencapai target bulanan. Dan SP I diberikan apabila karyawan terlambat masuk selama 1 minggu berturut-turut, dan alfa selama 3 hari, dan tidak mencapai target selama 3 bulan berturut-turut. Dan SP II diberikan apabila terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alfa lebih dari 3 hari. Dan SP III diberikan apabila alfa 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, mencuri, dan melakukan kesalahan fatal lainnya.

Pelanggaran yang terjadi pada PT. Suka Fajar semakin meningkat hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas dan pimpinan perusahaan harus semakin aktif mengawasi setiap perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya. Dari penjelasan diatas jenis sanksi yang diberikan oleh perusahaan dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Selain memberikan hukuman PT. Suka Fajar juga memberikan jaminan sosial seperti jamsostet, Badan Penyelenggara Jaminan (BPJS) dan asuransi lainnya kepada karyawan agar karyawan bisa meningkatkan disiplin dan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Melihat rendahnya tingkat disiplin karyawan PT. Suka Fajar, maka bisa juga dilihat:

Tabel 3
Target dan Realisasi pada PT. Suka Fajar Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
2011	29	3600	3173	88,19%
2012	29	3850	2911	75,61%
2013	31	3900	3015	77,30%
2014	31	4500	3844	85,42%
2015	32	4000	3642	91,05%

Sumber: PT. Suka Fajar Pekanbaru 2016
Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2011 target penjualan sebesar 3600, realisasinya 3173 dengan persentase 88,19%, pada tahun 2012 target penjualan 3800, terealisasi sebesar 2911 dengan persentase 75,61%, pada tahun 2013 target penjualan sebesar

3900, terealisasi 3015 dengan persentase sebesar 77,30%, pada tahun 2014 target penjualan sebesar 4500, yang terealisasi sebesar 3844 dengan persentase 85,42%, dan pada tahun 2015 target penjualan sebesar 4000, terealisasi sebesar 3642 dengan persentasenya sebesar 91,05%. Hal ini jelas bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan PT. Suka Fajar menyebabkan target dan tujuan yang ingin dicapai PT. Suka Fajar tidak tercapai, hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan terdapat adanya permasalahan disiplin kerja karyawan yang masih sangat kurang, dimana masih ada ditemukannya karyawan yang tidak masuk, permasalahan ini jelas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja karyawan keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia 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 ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan

kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat **Hasibuan (2007:10)**.

Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga, dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan individu.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2011:4), manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:2), manajemen sumber daya manusia didefenisikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat Flippo dalam **Hani Handoko (2011:3)**

Disiplin Kerja Karyawan

Banyak orang yang memberikan anggapan pengertian disiplin adalah bilamana karyawan selalu datang serta

pulang tepat pada waktunya. Pendapat ini hanyalah salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut beberapa para ahli.

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila. (Muchdarsyah Sinungan, 2009:145).

Hasibuan (2008:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Sjafrri Mangkuprawira (2007:1).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya

apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, 1992 dalam buku Nuraini (2013:106).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Indikator Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

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 bahwa 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 para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan

- kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya 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 karyawan yang baik.
 5. Waskat. Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 6. Sanksi Hukum. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
 7. 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 diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan (2013:94) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat dari Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing Manullang (2008 : 245)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:95) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kesetiaan. Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi kerja. Prestasi kerja dapat menilai hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.
3. Kejujuran. Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi diri sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
4. Kedisiplinan. Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama. Kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal

maupun horizontal. Didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan. Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih efektif.
8. Kepribadian. Kepribadian karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai banyak orang, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa. Kemampuan berfikir karyawan yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk mengalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan simpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan. Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam yang semuanya terlihat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung jawab. Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari

keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2009:194) 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.

Disiplin merupakan salah satu aspek kerja, yang keberadaannya harus diperhatikan oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi besar kecilnya hasil kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka hipotesis penelitian ini yaitu diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.

METODE

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari karyawan PT. Suka Fajar. Dan data sekunder diperoleh berbagai sumber yang terkait dengan topik penelitian seperti: dokumentasi perusahaan, perpustakaan, internet, buku-buku.

Populasi adalah keseluruhan dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2005:72). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Suka Fajar berjumlah 32 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Yaitu seluruh populasi mewakili sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto dalam Adriyana (2008:36) bahwa: Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian, maka jumlah anggota sampel penelitian sama dengan jumlah anggota populasi, sebanyak 32 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian ini, penulis menggunakan metode-metode pengumpulan data sebagai berikut:

Kuisisioner. Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membuat suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dengan penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scalak*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrumen penelitian. Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang

diajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statemen/pertanyaan yang dikemukakan melalui opsi yang tersedia. Sugiyono dalam Manik (2017:260) mengemukakan skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju skor 5
S = Setuju skor 4
CS = Cukup Setuju skor 3
TS = Tidak Setuju skor 2
STS = Sangat Tidak Setuju skor 1

Obsevasi. Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara pengamatan tentang disiplin karyawan dan kinerja karyawan.

Wawancara. Yaitu mengumpulkan data melalui wawancara dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang terkait langsung dengan kebijakan perusahaan.

Analisis Data

Setelah seluruh data yang diperlukan terkumpul, data tersebut kemudian dikelompokkan dan ditabulasikan menurut jenis dan macam data serta ditambahkan dengan keterangan-keterangan yang sifatnya mendukung dan menjelaskan hasil penelitian, untuk kemudahan dianalisis maka digunakan analisis deskriptif dan kuantitatif.

Analisis deskriptif adalah analisis dengan membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungannya dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel distribusi frekuensi.

Sedangkan untuk melihat pengaruh motivasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan analisis kuantitatif antara lain:

Uji Reliabilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:221) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik. Tingkat reliabilitas suatu item

dapat dilihat dari hasil uji statistik *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, Nunally dalam Imam Ghozali (2009:182).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut J. Supranto (2009:182) persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan (variabel terikat)

X = Disiplin kerja (variabel bebas)

a = Konstan

b = Koefisien Regres

ε = Kesalahan Error.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai t_{hitung} lebih > nilai t_{tabel} maka variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya jika nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel} maka variabel independen secara tidak mempunyai pengaruh variabel dependen J. Supranto (2009:335).

Koefisien Determinan (R)

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Menurut J. Supranto (2009:336) nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 yang menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu.

HASIL

Nilai reliabilitas perlu diketahui sebagai acuan kehandalan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik split half yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown

dan diolah menggunakan Software SPSS. Hasil reliabilitas untuk kedua variabel dalam penelitian ini dapat kita lihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,60	0,886	Reliabel
Kinerja karyawan	0,60	0,876	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2016

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.26 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien α (*Alpha*) dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi

Untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (variabel Y). Serta memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen, digunakan analisis regresi sederhana. Untuk mendapatkan koefisien regresi (nilai a dan b), dicari menggunakan Software SPSS, hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.725	11.601		2.821	.008
	Disiplin	.826	.171	.662	4.833	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 2016

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 32,725 + 0,826 X$$

Dari model di atas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 32,725, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka

Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 32,725. Sedangkan nilai dari b adalah 0,826, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,826 satuan.

Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Dari hasil output SPSS didapatkan:

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.419	6.72324

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 2016

Dari hasil tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,438 atau 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 43,8%. sementara sisanya sebesar 56,2% (100%-43,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Dari hasil pengolahan data menggunakan *software SPSS* didapatkan output sebagai berikut

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.725	11.601		2.821	.008
	Disiplin	.826	.171	.662	4.833	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 2016

Berdasarkan pada tabel analisis regresi di atas diperoleh nilai thitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $t_{tabel}(\alpha / 2; n - k)$ $k= 2$ dan $n = 32$ adalah 2,04227, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini adalah, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Berarti semakin meningkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini berarti hipotesis penelitian ini dapat diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak).

SIMPULAN

Dari uraian yang seperti penulis kemukan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Kemudian untuk melihat pengaruh variabel independen yaitu Disiplin Kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (variabel Y), menggunakan analisis regresi sederhana dengan hasil adalah $Y = 32,275 + 0,826X$. Artinya bahwa nilai dari a adalah 32,275 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 32,275. Sedangkan nilai dari b adalah 0,826, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,826 satuan
2. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,438 atau 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin

- Kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel Kinerja karyawan sebesar 43,8%. sementara sisanya sebesar 56,2% (100%-43,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Nilai t hitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $t_{tabel}(\alpha / 2; n - k)$ $k= 2$ dan $n = 32$ adalah 2,04227, Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto.(2008). Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Danang. Sunyoto, Dasar-dasar manajemen, Cetakan Pertama, Caps, Yogyakarta, 2012.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

- _____, 2007, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- J. Supranto. (2009). *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Manullang, 2008, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI).
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenade Media Group.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

- Muchdarsyah. Sinungan, (2008), *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.