

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUGHNI FACTORY INDONESIA DI TANGERANG SELATAN

Oleh : Akka Latifah Jusdienar

email: akkadinar@yahoo.com

ABSTRACT

“The Influence of Work Discipline on Employee Performance of PT. Mughni Factory Indonesian “

The purpose of this study was to determine how much influence work discipline has on employee performance at PT. Mughni Factory Indonesian. The population of this research is all employees and employees at PT. Mughni Factory Indonesia, which has 30 employees. While the sampling method used is a quantitative method, so the number of samples is determined as many as 30 people. To obtain the required data, the data collection method used is a questionnaire or questionnaire. The results show that: 1) The influence of Work Discipline (X) has a significant effect on Employee Performance (Y), because the tcount value for the X variable (Work Discipline) is 8,156, while the ttable value for n = 30 is 2,042. So 8,156 > 2,042, it can be concluded that partially the Work Discipline variable (X) has an effect on Employee Performance (Y). 2) In the Summary Model, it is proven that the R Square value of 0.704 means that Work Discipline has an influence of 70.4% on Employee Performance while the remaining 29.6% has an effect on other factors not examined by the authors in this study.

Keywords: Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi

produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kinerja menurut Mangkuprawira (2007:153) adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tepat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada perusahaan PT. Mughny Factory Indonesia, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang restoran cepat saji, catering, dengan menu utama ayam goreng krispi yang balur dengan BBQ saus dan identic dengan aneka sambalnya.

Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Hal inilah yang membuat penulis untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini : “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mughni Factory Indonesia di Tangerang Selatan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

TINJAUAN PUTAKA

Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Hasibuan (2009:193) menyatakan bahwa: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Siagian (2008:305) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hampir tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja di mana pun juga. Beberapa tenaga kerja bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja karena tertarik pada pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa tenaga kerja yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Akan tetapi generalisasi terhadap motif mana pun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan.

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa karyawan terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan .

Jenis-Jenis Disiplin

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008 : 208), antara lain :

1. Disiplin Preventif Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan 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. Disiplin Progresif Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Adapun sasaran tindakan pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko (2008 : 209), antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar,
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatankegiatan yang serupa,
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisiten dan efektif.

Disiplin progresif dijalankan dengan tujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan. Disiplin progresif memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahannya. Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya : teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran

tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistik. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

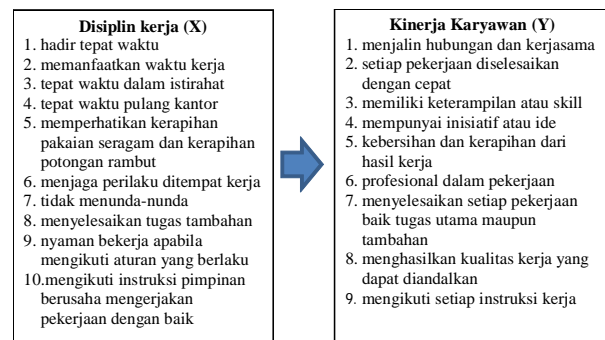
Kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (effort), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sanyoto dalam Mangkunegara (2005 : 10) adalah :

- Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : “Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mughni Factory Indonesia di Tangerang Selatan.”

Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada PT. Mughni Factory Indonesia yakni berjumlah 30 orang karyawan. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel sebagaimana yang dikutip dari buku Sugiyono (2009 : 73), sehingga jumlah ditentukan sebanyak 30 orang.

ANALISA DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan deskripsi jawaban responden mengenai disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

TABEL 4.6
DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN
MENGENAI KINERJA KARYAWAN

| No. | Item | | | | | |
|-----|---|-----|----|----|----|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| 1 | Setiap karyawan menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja | 0 | 1 | 1 | 13 | 15 |
| 2. | Setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan tepat | 0 | 0 | 3 | 15 | 12 |
| 3. | Pegawai memiliki keterampilan atau skill yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | 0 | 0 | 3 | 15 | 12 |
| 4. | Mempunyai inisiatif atau ide untuk mengembangkan perusahaan | 0 | 0 | 3 | 15 | 12 |
| 5. | Kebersihan dan kerapihan dari hasil kerja yang telah dilakukan | 0 | 0 | 0 | 17 | 13 |
| 6. | Mencoba untuk professional dalam pekerjaan | 0 | 0 | 0 | 16 | 14 |
| 7. | Mampu menyelesaikan setiap pekerjaan baik tugas utama maupun tambahan dengan cepat | 1 | 0 | 3 | 14 | 10 |
| 8. | Menghasilkan kualitas kerja yang dapat diandalkan | 0 | 0 | 1 | 15 | 14 |
| 9. | Mengikuti setiap intruksi kerja yang diberikan pimpinan | 0 | 0 | 1 | 20 | 9 |

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel di atas yaitu deskripsi jawaban responden mengenai kinerja karyawan, untuk pernyataan setiap karyawan menjalin hubungan dan kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 13 responden (43.3%). Kemudian pernyataan setiap pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan cepat, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 15 responden (50%). Untuk pernyataan pegawai memiliki keterampilan atau skill yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 15 responden (50%). Selanjutnya pernyataan mempunyai inisiatif atau ide untuk mengembangkan perusahaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 15 responden (50%).

Kemudian untuk pernyataan kebersihan dan kerapihan dari hasil kerja yang telah dilakukan, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 17 responden (56.6%). Selanjutnya pernyataan mencoba untuk profesional dalam pekerjaan, maka rata-rata responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 16 responden (53.3%). Sedangkan pernyataan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan baik tugas utama maupun tambahan dengan cepat, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 16 responden (53.3%). Untuk pernyataan menghasilkan

kualitas kerja yang dapat diandalkan, maka sebagian responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 15 responden (50%). Dan untuk pernyataan mengikuti setiap instruksi kerja yang diberikan oleh pimpinan, maka sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 20 responden (66.6%).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan yaitu uji normalitas. Sebagai contoh, dilakukan analisis terhadap uji asumsi klasik. Kemudian dilakukan perbaikan pada uji tersebut, dan setelah memenuhi persyaratan, dilakukan pengujian pada uji yang lain.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

TABEL 4.7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 30 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.05979279 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .153 |
| | Positive | .153 |
| | Negative | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .836 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .488 |

a. Test distribution is Normal.

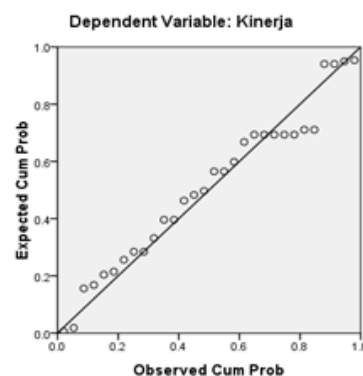
Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 16)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (488-tailed) sebesar 0,488 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki distribusi data normal.

Untuk uji normalitas dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan grafik Normal P-Plot. Grafik tersebut dapat dilihat dibawah ini :

Gambar 4.8 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas dengan normal *probability plot* mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal *probability plot* sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (Berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

HASIL PENGOLAHAN DATA

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan konsisten dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Sedangkan reliabel instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya, reliabilitas instrument dimaksudkan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala cronbach's. Kemudian reliabilitas suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha di atas dari 0,60. Sebab kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60. Jadi pengujian reliabilitas dari setiap variabel penelitian dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.9

Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .836 | 10 |

Sumber: Hasil Olahan data (SPSS 17)

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel disiplin kerja (X) dengan membandingkan nilai koefisien alpha lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) adalah **Reliabel**.

Tabel 4.10

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .835 | 9 |

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 17)

Berdasarkan tabel diatas, untuk uji reabilitas variabel kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan nilai koefisien alpha lebih dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) adalah **Reliabel**.

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh manakah instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Oleh karena itulah maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil uji validitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

| Pertanyaan | Disiplin Kerja (X) | | |
|------------|---------------------|-------------------------|------------|
| | r _{hitung} | r _{tabel} n=30 | Keterangan |
| 1 | 0,620** | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,696** | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,658** | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,589** | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,672** | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,584** | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,682** | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,787** | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,667** | 0,361 | Valid |
| 10 | 0,602** | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Olahan data (SPSS 17)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing masing pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai t_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari nilai r_{tabel} yang ada untuk n= 30 yaitu 0,361.

Tabel 4.12

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Pertanyaan | Kinerja Karyawan (Y) | | |
|------------|----------------------|-------------------------|------------|
| | r _{hitung} | r _{tabel} n=30 | Keterangan |
| 1 | 0,350** | 0,361 | Valid |
| 2 | 0,728** | 0,361 | Valid |
| 3 | 0,671** | 0,361 | Valid |
| 4 | 0,712** | 0,361 | Valid |
| 5 | 0,472** | 0,361 | Valid |
| 6 | 0,582** | 0,361 | Valid |
| 7 | 0,498** | 0,361 | Valid |
| 8 | 0,841** | 0,361 | Valid |
| 9 | 0,825** | 0,361 | Valid |

Sumber: Hasil Olahan data (SPSS 17)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk masing masing pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) terdapat satu pertanyaan yang tidak valid sebab memiliki nilai korelasi di bawah 0,361 dan untuk pertanyaan lainnya dapat dikatakan valid, karena nilai t_{hitung} yang dihasilkan jauh lebih besar dari nilai t_{tabel} yang ada untuk $n = 30$ yaitu 0,361.

4.5.3. Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solusion* (SPSS) versi 17 for windows yakni analisis regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.13
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.002 | 3.970 | | 1.764 | .089 |
| disiplin kerja | .821 | .101 | .839 | 8.156 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olahan data (SPSS 17)

dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7.002 + 0.821 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel disiplin kerja (X) bernilai nol atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, maka rata rata kinerja karyawan sebesar 7.002. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel disiplin kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 0.821.

Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel coefficient diatas, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X (Disiplin Kerja) sebesar 8.156, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ sebesar 2.042. Jadi $8.156 > 2.042$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Model Summary

Tabel 4.14

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .839 ^a | .704 | .693 | 2.096 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja (X)

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.704 artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 70,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 29,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistic, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Richeese Kuliner Indonesia (variabel terikat). Penelitian ini melibatkan 30 orang response yaitu karyawan PT.Richeese Kuliner Indonesia Bintaro. Kemudian untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan koefisien determinasi.

Berdasarkan tabel *coefficient* 4.13 di atas Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena maka nilai t_{hitung} untuk variabel X (Disiplin Kerja) sebesar 8.156, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ sebesar 2.042. Jadi $8.156 > 2.042$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan untuk nilai R Square sebesar 0.704 artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 70,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 29,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab analisis dan pembahasan mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Richeese Kuliner Indonesia di Bintaro", penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terhadap pengaruh Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai t_{hitung} untuk variabel X (Disiplin Kerja) sebesar 8.156, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 30$ sebesar 2.042. Jadi $8.156 > 2.042$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pada Model Summary terbukti nilai R Square sebesar 0.704 artinya bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebesar 70,4% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 29,6% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu variabel independen (Disiplin Kerja) dan satu variabel dependen (Kinerja Karyawan). Namun masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan selama penyusunan skripsi, waktu yang singkat inilah yang dapat mempersempit ruang gerak peneliti, sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis menggunakan instrument penelitian yang dapat mempersingkat waktu penelitian yaitu dengan penyebaran kuesioner atau angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi Syafruddin, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Elvira Tjandinegara, 2010, *Pengaruh Faktor-faktor Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Gajaco Utama di Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya Makassar
- Fathoni Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta
- Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Liswaty Pijjara, 2009, *Analisis Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (Dispora) Kabupaten Jeneponto*. Skripsi Fakultas Ekonomi Hasanuddin Makassar.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Aditama, Bandung
- , 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007 *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi ketiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sastrohadirwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian P. Sondang, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Supriyono Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi pertama, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta
- Yuli, Sri Budhi Cantika, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Universitas Muhammadiyah, Malang
- Suharno dan Ana Retnoningsih, 2012, *Kamus Besar Bahas Indonesia*, Semarang : CV.Widya Karya