

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)

Kirana Vallennia ¹⁾, Atik Atikah ²⁾ dan Fitri Nur Azijah ³⁾

¹²³⁾Akuntansi Keuangan, Institut Manajemen Koperasi Indonesia

ABSTRACT

Employee performance has a major contribution in achieving the company's goals of PT. Sinar Sosro by prioritizing product quality for the community. This research aims to analyze the effect of work discipline on employee performance. The research location is conducted at PT. Sinar Sosro which is located on Jl. Raya Rancaekek km 26, 5 Bandung. The study used a sample of 30 people with primary and secondary data sources and data analysis techniques of regression equations, and the coefficient of determination. The results of this study prove that the resulting regression equation shows that work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Rancaekek. The coefficient of determination shows the magnitude of the effect of work discipline on the performance of employees of PT. Sinar Sosro Rancaekek 21.9% while the rest is influenced by other factors besides work discipline. The calculation results show a fairly small percentage of work discipline on employee performance is only 24.9%, so other factors are believed to have a big influence in influencing employee performance and need to be reexamined. This study concludes that work discipline has a significant influence on the performance of PT.Sinar Sosro Rancaekek.

Keywords : Influence;Work Discipline;Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan memiliki kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan PT.Sinar Sosro dengan mengutamakan kualitas produk bagi masyarakat.Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.Lokasi Penelitian dilakukan di PT.Sinar Sosro yang terletak di Jl.Raya Rancaekek km 26,5 Bandung.Penelitian menggunakan sampel sebanyak 30 orang dengan sumber data primer dan sekunder serta teknik analisis data persamaan regresi,dan koefisien determinasi.Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek 21,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain selain disiplin kerja. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek.

Kata Kunci : Pengaruh;Disiplin kerja;Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi saat ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu pengajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Sehingga, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (1989) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009:193). Menurut Sinambela (2016:332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja (Sinambela, 2016:519).

PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan yang mampu menerapkan, dan mengembangkan teknologi tinggi serta memperhatikan kemampuan sumber daya manusianya baik itu dari segi keahlian maupun keterampilan yang dimilikinya. Dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik pada bidangnya masing-masing, begitu pun halnya dengan PT Sinar Sosro wilayah Rancaekek, untuk tetap bertahan dalam industri produksi minuman teh, maka diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyaknya faktor yang dapat digolongkan pada faktor tujuan, standar, umpan balik, kompetensi. Salah satu tujuan kinerja perusahaan PT. Sinar Sosro Rancaekek yaitu perusahaan berharap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta target-target dalam setiap produksi, distribusi, serta pemasaran kualitas produk tehnya dan lebih berinovasi dalam memproduksi produknya dalam tahun ketahun.

Tabel 1. Jumlah Produksi PT.Sinar Sosro Rancaekek

No	Unit	Tahun
1.	360.564	2015
2.	362.070	2016
3.	365.138	2017
4.	365.125	2018
5.	365.140	2019

Sumber : PT.Sinar Sosro Rancaekek

Produksi pada tahun 2015 sebanyak 360.564 unit terus meningkat setiap tahunnya, tetapi pada tahun 2016 semakin meningkat 362.070 dan tahun 2017 lebih baik lagi perubahannya yaitu 365.138, tetapi memasuki tahun 2018 hasil produksi menurun dari tahun sebelumnya yaitu 365.125 dan tahun 2019 365.140 meningkat tetapi hasilnya tidak maksimalnya. Hal tersebut menunjukkan menurunnya hasil produksi ini mengakibatkan terhambatnya proses distribusi barang dan menunjukkan kinerja karyawan rendah.

Ini disebabkan kualitas kerja pada karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek ini kurang baik yang dapat merugikan perusahaan. Terkadang waktu yang ditargetkan perusahaan untuk menyelesaikan proses produksi kurang, sehingga melebihi waktu yang telah ditentukan. Mungkin ini salah satunya juga penyebab menurunnya kinerja dikaitkan dengan terlihat kurang disiplinnya karyawan tersebut. Terdapat beberapa pelanggaran disiplin kerja yang dilanggar karyawan saat melakukan pekerjaannya, seperti salah satu karyawan kedapatan sedang merokok maka langsung mendapatkan hukuman SP3, sebenarnya PT.Sinar Sosro Rancaekek telah menerapkan peraturan yang ada sesuai ketentuan perusahaan, tetapi teladan pimpinan seperti ini belum mampu memberikan contoh, ini sangat terlihat dari pimpinan hanya mengontrol aktifitas beberapa karyawannya saja, dan jika ada karyawan yang salah hanya diberi hukuman ringan sehingga karyawan dapat mengulangi kesalahannya lagi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Rancaekek?”

Tujuan Penelitian

Menganalisis pengaruh disiplin dan kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek

Tinjauan Teoritis

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013:224) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo” , dengan menggunakan variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai pada

dinas sosial kabupaten Gorontalo termasuk kategori tinggi, sedangkan pengaruh variabel kedisiplinan (X) terhadap kinerja (Y) termasuk kategori tinggi. Sebesar 51,5% pengaruh yang ada terhadap kinerja sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Arianto Nugroho (2013) yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Sayudha Patria Adiputera (2013) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung. Sayudha menggunakan analisis data Korelasi Rank Spearman dengan hasil uji hipotesis, bahwa $t_{hitung} = 10,16$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,701$, maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung.

Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemita (1992;199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G Wursanto (1995;146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G.Wursanto, 1995:146). Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan. Tingkat dan jenis hukuman menurut I.G Wursanto (1995:148) dibedakan menjadi : 1) Hukuman ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis, 2) Hukuman sedang, meliputi penundaan kenaikan gaji dan kenaikan pangkat, 3) Hukuman berat, meliputi penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian dengan hormat.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemita (1992; 207) faktor – faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan, pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan.

Kesejahteraan Karyawan.

untuk menegakan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman – ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan

lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin.

Ancaman.

Untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indisipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Dalam memberikan suatu ancaman atau hukuman terhadap pelanggaran harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Untuk mengusahakan efektifitas ancaman hukuman tersebut dalam rangka menegakkan disiplin, hendaknya dihindarkan peraturan yang tidak seragam anatar satu bagian dengan bagian yang lain. Keadaan ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab mereka merasa dalam kesatuan pada suatu perusahaan tersebut. Disamping itu ancaman hukuman yang diberikan tidaklah bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik mereka supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

Teladan pimpinan.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pimpinan adalah merupakan pnutan dan sorotan dari bawahannya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan dengan tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat pada waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan lebih disiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pemimpinnya.

Ketegasan.

Seperti telah jelaskan bahwadengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuensinya justru akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sesuai ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman. Maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang di berikan tersebut hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

Tujuan dan kemampuan karyawan.

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan karyawan. Oleh karena itu dalam usaha menegakkan suatu kedisiplinan tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain harus menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari para karyawan. Dengan kata lain jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tiggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinn itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

Konsep Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Definisi kinerja menurut Faustino C.Gomes (2001: 135) adalah: "Catatan atas hasil kerja sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan". Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:67):" Menggunakan istilah yang sama antara kinerja dengan prestasi kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Tujuan dari evaluasi kinerja menurut Mangkunegara (2005:10) adalah untuk : 1) Meningkatkan saling pengertian diantara karyawan tentang persyaratan kinerja, 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu, 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang, 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya, 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang ingin diubah. Sedangkan kegunaan dari evaluasi kinerja SDM menurut Mangkunegara (2005:11) adalah : 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa, 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya, 3) Sebagai dasar mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan, 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan, 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada di dalam organisasi, 6) Sebagai kriteria menentukan, seleksi, dan penempatan karyawan, 7) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan, 8) Sebagai dasar memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job Description)

Menurut Dharma (2003:355) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan

METODELOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian.

Penelitian dilakukan di PT. Sinar Sosro yang memiliki alamat di Jl. Raya Rancaekek km 26,5 Bandung

Variabel Penelitian.

Menurut suwarno dalam (Ridwan&Kuncoro, 2008) Variabel adalah karakteristik yang dapat diamati sesuatu (objek) dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Variabel yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau *independence variable* yaitu variabel disiplin kerja (X) serta variabel terikat atau *dependent variable* yaitu variabel kinerja karyawan (Y)

Jenis dan Sumber Data.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. 1) Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data lain seperti dokumen dan

literature yang berhubungan dengan judul penelitian, 2) Data sekunder yang diperoleh dari sumber data lain seperti dokumen dan literature yang berhubungan dengan judul penelitian.

Populasi dan Sampel.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Sosro Rancaekek dengan sampel 30 orang, data yang diperlukan adalah data primer teknik pengumpulan data adalah kuisisioner dan wawancara.

Teknik Pengumpulan Data.

Menurut Nasir dalam (Ridwan&Kuncoro,2008) Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka,keterangan tertulis,informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner disusun dengan mengikuti skala likert. Menurut (Ridwan&Kuncoro,2008) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap,pendapat,dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan sikap dengan lima alternative jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Validitas dan Reliabilitas.

Menurut (Priyatno,2009) Uji Validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur objeknya. Item dikatakan valid jika ada korelasi dengan skor total. Pengujian validitas item dalam SPSS bisa menggunakan dua metode analisis yaitu Korelasi Pearson atau Corrected item Total Correlation. Teknik uji validitas item dengan korelasi pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan criteria r table pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq$ r table, maka item dapat dinyatakan valid (demikian pula sebaliknya). Dalam penelitian ini validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan melihat r hitung SPSS dan r table nilai *product moment*.

Menurut (Priyatno,2009) Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisisioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

Rumus korelasi Pearson product moment dalam (Ridwan&Kuncoro,2008) sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n.\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}.\{n.\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Dimana :

Rhitung = Koefisien korelasi
 $\sum Xi$ = Jumlah skor item
 $\sum Yi$ = Jumlah skor total (seluruh item)
n =Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus

$$t_{hitung} = \frac{r}{\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}}$$

t = Nilai thitung
r = Koefisien korelasi hasil rhitung
n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha=0,05$ dan dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$)

Kaidah keputusan:

Jika $t_{hitung} < t_{table}$ berarti tidak valid

Teknik Analisis Data.

Kegiatan yang cukup penting dalam keseluruhan penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat diketahui makna data yang berhasil dikumpulkan. Dalam penelitian ini jenis analisis data yang digunakan deskriptif kuantitatif dan teknik statistika menggunakan uji regresi sederhana, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi.

Persamaan regresi dirumuskan : $\hat{y} = a + bx$

Dimana :

$\hat{Y}$ = subjek variable terikat yang diproyeksikan

X = variable bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = nilai konstanta harga Y jika X = 0 nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai

b = peningkatan (+) atau penurunan (-) variable Y

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

Secara umum, dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitasnya
2. Perilaku kerja. Ketika berada ditempat kerjanya, seorang karyawan memiliki dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik, dan peraturan organisasi.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk melaksanakan suatu jenis pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan periode tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden.

Profil responden yang ditanyakan dalam kuisisioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan terakhir dari masing-masing responden. Berikut ini adalah tabel dan penjelasan karakteristik responden tersebut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	18	60%
2.	Perempuan	12	40%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil Kuisisioner yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1,dapat diketahui bahwa responden yang berjenis laki-laki

2. Usia

Tabel 2. Usia responden

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	<20 tahun	5	17 %
2.	20-30 tahun	11	37 %
3.	31-40 tahun	10	33 %
4.	>40 tahun	4	13 %
	Jumlah	30	100

Sumber: Hasil Kuisioner yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa usia responden yang paling banyak adalah responden berusia 20 sampai dengan 30 tahun yaitu 11 orang atau 37 %. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 4 orang atau 13 %.

3. Pendidikan

Tabel 3.Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMP	-	-
2.	SMA/SMK	15	50 %
3.	S1	10	33 %
4.	S2	5	17 %
5.	S3	-	-
	Jumlah	30	100

Sumber: Hasil kuisioner yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4,dapat diketahui bahwa pendidikan responden paling banyak adalah SMA 15 orang atau 50%, kemudian pendidikan S1 sebanyak 10 orang atau 33%, dan yang berpendidikan S2 sebanyak 5 orang atau 17%.

Uji Variable dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan dengan penentuan nilai rtabel atau r product moment yaitu $(n-2)=18$,untuk kesalahan 5% yaitu sebesar 0,028Hasil pengujian validitas disiplin kerja dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 4.Hasil Validitas Disiplin Kerja

No	No. Butir Instrumen	rhitung	rtabel	Keterangan
1.	1	0,785	0,028	Valid
2.	2	0,717	0,028	Valid
3.	3	0,731	0,028	Valid
4.	4	0,445	0,028	Valid
5.	5	0,438	0,028	Valid

Sumber : Data Primer yang di olah (2020)

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa dari 5 butir pertanyaan untuk variable disiplin kerja, semua dinyatakan valid karena rhitung>rtabel.

Hasil pengujian validitas kinerja karyawan dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

No	No. Butir Instrumen	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	1	0,652	0,028	Valid
2.	2	0,753	0,028	Valid
3.	3	0,690	0,028	Valid
4.	4	0,653	0,028	Valid
5.	5	0,750	0,028	Valid
6.	6	0,474	0,028	Valid
7.	7	0,787	0,028	Valid
8.	8	0,687	0,028	Valid
9.	9	0,718	0,028	Valid
10.	10	0,756	0,028	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

1. Uji linearitas persamaan regresi

Berikut adalah hasil perhitungan dari uji linearitas persamaan regresi:

Berdasarkan tabel 5, dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, semuanya dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Sedangkan reliabilitas variabel penelitian disebut reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ disebut reliabel. Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Croanbach's Alpha Standard	Keterangan
Disiplin Kerja	0,760	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diperoleh (2020)

Berdasarkan tabel 6, yakni hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel baik disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel sebab nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Berdasarkan perhitungan validitas dan reliabilitas yang sudah dilakukan maka indikator disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut semuanya valid dan reliabel sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SINAR SOSRO Rancaekek

2. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hanya 24,9%, sehingga faktor-faktor lain diyakini berpengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali.
3. Kinerja Karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek secara umum menunjukan sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dari total keseluruhan jawaban responden

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nitisemijo, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*, cetakan keempat. Jakarta. Ghalia.
- Priyatno, D. (2009). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Gva Media.
- Sanjaya, M. T. (2015). *Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sucipto, A. H. (2016). Hubungan Disiplin Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Kota. *eJournal Ilmu Pemerintahan* , 1229-1238.