

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)**

Oleh :

<sup>1</sup>Prastika Meilany & <sup>2</sup>Mariaty Ibrahim

prastikameilany@yahoo.co.id

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293  
Telp/Fax 0761-63277

*ABSTRACT*

*Discipline is the function of human resource management is paramount and the realization of the key goals for without discipline both difficult to achieve maximum goals. Sources success of a company in producing high performance workforce is qualified and have adequate working effectiveness. As for which is included into the discipline of work in this research is punctuality, obedience to the rules, and the ability to maintain office equipment.*

*Performance is the result of the work accomplished by someone the job requirements. The results of the quality and quantity of performance achieved by employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The factors that affect the performance is the ability and motivation.*

*PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru branch is one of the services company engaged in shipping services. The operational part is the most important part of the company, in which the operational part directly interact with consumers in serving service delivery, and in the operational part is required of employees who have the ability and high motivation for the sake of undergo work and meet its targets.*

*Based on the analysis of this study showed that there is a strong influence between disciplines working with employee performance of the operations of PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru branch. It can be seen from the analysis of known data from the  $t$  (13.637) >  $t$  table (1.997) and Sig (0,000) < 0.05. Then the hypothesis is no influence on the performance of the employees work discipline is acceptable.*

**Keyword: Discipline Work, Employee Performance**

## **I. PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Era globalisasi ditandai dengan semakin pesatnya perkembangan disegala kegiatan bisnis. Perubahan lingkungan sedemikian dinamis telah memaksa berbagai jenis perusahaan untuk melakukan visi misi dan

strategi adaptasi dalam struktur, kultur dan sistem perusahaan. Perubahan yang terjadi akibat kemajuan teknologi dan informasi maka perusahaan harus berani melakukan perubahan strategi yang menuntut pelatihan dan pengembangan untuk mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang.

Faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor disiplin. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektifitas kerja yang memadai. Potensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaku yang terlibat langsung dalam proses pembangunan industrial saat ini. Kinerja karyawan yang menghasilkan produk dengan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan standar akan mendapat kepercayaan masyarakat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang

mengatur perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Persaingan di dunia usaha bisnis juga dihadapi oleh perusahaan swasta, seluruh perusahaan swasta yang ada di Indonesia tengah menghadapi pasar global yang kenyataannya berpengaruh terhadap kinerja, hal ini dapat merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, termasuk perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pengiriman paket. Salah satu perusahaan swasta yang mengalami permasalahan cukup kompleks adalah PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru.

PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru salah satu diantara perusahaan yang melakukan kegiatan jasa pengiriman barang. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Arizal Aziz pada penghujung tahun 2007, tepatnya pada tanggal 17 Desember 2007. Perusahaan tersebut melayani pengiriman barang ke berbagai kota besar baik dalam negeri maupun luar negeri. Pengiriman tersebut mulai dari paket yang berukuran kecil hingga paket yang berukuran besar, serta PT. Indah Logistik Cargo juga melayani pengiriman barang pindah antar kota atau Provinsi.

PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru adalah salah satu jasa angkutan yang mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman dibidangnya. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, dengan harga yang bersaing dan pengiriman tepat waktu, dan barang titipan yang di amanahkan kepada PT. Indah Logistik Cargo sampai di tujuan dalam keadaan baik dan utuh. Setiap paket yang dikirim via perusahaan PT. Indah Logistik Cargo akan diberikan service door to door kepada konsumen, ini adalah komitmen perusahaan agar pelanggan merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan konsumen mereka,

berikut adalah jumlah perkembangan konsumen yang ada pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru :

**Tabel I.1**  
**Perkembangan Jumlah konsumen PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru Tahun 2009-2013**

No	Tahun	Jumlah Konsumen
1	2009	2.907
2	2010	3.367
3	2011	3.133
4	2012	3.704
5	2013	3.246

dilihat bahwa pada tahun 2009 sampai 2013 jumlah konsumen pada PT. Indah Logistik cabang Pekanbaru peningkatannya sangat fluktuasi atau naik turun. Hal ini dapat disebabkan karena kinerja karyawan yang kurang efektif dalam meningkatkan kepuasan konsumen. Seperti keterlambatan pengiriman paket tidak sesuai yang dijanjikan oleh perusahaan sehingga konsumen merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh PT. Indah Logistik Cargo.

Disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dan fenomena yang muncul di PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda dapat menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil akan menyebabkan ketidakhadiran atau kemangkiran yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

**Tabel I.2**  
**Rekapitulasi absensi tidak disiplin karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru tahun 2009-2013**

No	Thn	Jumlah karyawan	Alpha	Terlambat
1	2009	60	17	36
2	2010	70	15	32
3	2011	61	19	39
4	2012	76	13	28
5	2013	67	16	31

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang tidak hadir atau alpha dan terlambat. Tingginya tingkat ketidakhadiran dan terlambat akan mengurangi jumlah jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan program-program kerja dan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja baik mutu maupun jumlahnya, sehingga akan memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang akhirnya hasil penelitian tersebut disusun dalam sebuah penelitian yang berjudul: “**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)**”.

## **B. Perumusan Masalah**

Banyak hal yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana keadaan karyawan atau kendala lain yang bisa menyebabkan disiplin karyawan berkurang dan dalam hal ini perusahaan sudah berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, tetapi kinerja pada bagian operasional PT. Indah

Logistik Cargo cabang Pekanbaru yang diharapkan belum sesuai.

Untuk mengetahui hal tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “ **Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru ?** ”

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui disiplin kerja bagian operasional pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru.
- Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru.
- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru.

#### 2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

- **PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- **Penulis**

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai penerapan disiplin kerja yang baik terhadap perusahaan atau organisasi.

- **Pihak lain**

Dapat berguna sebagai penambahan referensi, yaitu pengembangan ilmu pada

umumnya dan khususnya bagi mahasiswa yang melakukan penelitian khususnya dalam penerapan disiplin terhadap kinerja karyawan.

## II. Tinjauan Teoritis

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

**Wilson Bangun (2012:5)** menjelaskan bahwa untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi yaitu fungsi manajerial (*managerial functions*) dan fungsi operasional (*operational functions*) berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produk, dan pemasaran. Fungsi-fungsi manajemen tersebut akan berkaitan dengan setiap bidang manajemen.

Manajemen sumber daya manusia melakukan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula, manajemen pada bidang-bidang lainnya melakukan hal yang sama pada arah yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan antara satu dengan lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia dalam organisasi, seperti pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Demikian pula dengan manajemen keuangan, produksi/operasi, dan pemasaran, yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan manajemen terhadap fungsi-fungsi operasionalnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan pengelolaan manusia

melalui aktivitas-aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya.

Dengan demikian **Wilson Bangun (2012:6)** mendefinisikan “Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

## 2. Disiplin

Kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**T.Hani Handoko (1994-2008)** membagi 3 disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektif yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan disiplin.
3. Disiplin Progresif yaitu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang

berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Disiplin kerja perusahaan atau instansi dapat dikatakan baik. Leteiner & Levine, menurut terjemahan (**Soejono, 2000:67**)

1. Ketepatan waktu  
Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba.
2. Ketaatan pada peraturan  
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.
3. Kemampuan memelihara peralatan kantor  
Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan.

## 3. Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2002:67)** mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Hasibuan (2002:94)** mengemukakan bahwa pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Menurut **Mangkunegara (2000)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

#### **4. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan

yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai.

**Hasibuan (2013:193)** menyatakan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

**Hariandja (2000:300)** menyatakan “Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja”.

#### **Teknik Pengukuran**

Variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5 : 4 : 3 : 2 : 1), yaitu disiplin dengan kategori sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, tidak setuju. Sedangkan kinerja dengan kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

### **III. Metode Penelitian**

#### **1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru yang mana terletak di Jl. SM Amin No 165 kecamatan Tampan Pekanbaru. Dan waktu penelitian sejak tanggal 24 september 2014 sampai selesai. Adapun yang menjadi alasan adalah karena PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak dengan latar belakang yang berbeda-beda, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan

penting untuk memajukan suatu perusahaan sehingga penting untuk manajemen perusahaan agar dapat memperhatikan secara khusus prosedur kerja dan disiplin kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## 2. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:80). Untuk populasi penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari pegawai bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru yang berjumlah 67 orang.

### b. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2008:116) *“penentuan pengambilan sampel sebagai berikut apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”* jadi untuk pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel penelitian adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 67 orang.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Guna memperoleh data yang dibutuhkan, penulis menghimpun data berupa :

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subyek sebagai informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui wawancara dan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru.

### b. Data Sekunder

Data yang penulis peroleh atau kumpulkan dari pihak perusahaan berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di perusahaan yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti jumlah karyawan, prosedur kerja, sanksi-sanksi yang melanggar peraturan perusahaan, gambaran umum perusahaan dan lain-lain.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk keperluan analisis data, maka peneliti memerlukan sejumlah data pendukung yang berasal dari dalam dan luar perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan dua macam cara pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuisisioner, yaitu responden dalam hal ini karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru diminta untuk mengisi kuisisioner yang telah disediakan oleh peneliti.

2. Wawancara, yaitu mengadakan interview dan tanya jawab secara langsung dengan personel yang terkait dengan objek penelitian.

## 5. Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

### a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberi penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

### b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistika. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistika yang dicari melalui program SPSS.

### 1) Analisis regresi linear sederhana

Sedangkan untuk memperkuat analisis deskriptif dan analisis kuantitatif tersebut penulis menggunakan metode regresi linear sederhana untuk mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikat, persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja karyawan

a = Parameter konstanta

b = Parameter koefisien regresi

X = Disiplin kerja

Dengan nilai : (Sugiyono, 2008:171)

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

## 2) Uji Instrumen

### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus statistika Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson yang dapat dicari melalui program SPSS (Sugiyono, 2008:104). Untuk menguji validitas kuisioner digunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$   
= Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$   
= Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel penelitian

Jika produk r produk tidak dapat disimpulkan bahwa instrument yang disimpulkan tidak valid. Sebaliknya r hitung product moment dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabel diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

## 3) Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Uji determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) mempunyai *range* antara 0 sampai (0 <  $r^2$  < 1). Semakin besar nilai  $r^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $r^2$ ) mendekati nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat serentak adalah lemah.

Rumus : (Sugiyono, 2008:148)

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

Uji Signifikasi individu (uji t)

Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah (Sugiyono, 2008:150).



$$t_0 = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_0$  = nilai t hitung  
 n = Jumlah Sampel  
 r = Koefisien Korelasi

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (Disiplin Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan). Adapun rumus hipotesis statistiknya adalah :

Ha (alternatif) :  $t_{Hitung} > t_{tabel}$   
 Ho (nol) :  $t_{tabel} > t_{Hitung}$

Dimana :

Ha : ada pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan  
 Ho : tidak ada pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

#### IV Hasil Penelitian

Mengingat pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kusioner, maka sesungguhnya responde dalam menjawab pernyataan - pernyataan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui tingkat keandalan atau kepercayaan instrumen penelitian ini, penulis melakukan uji coba kepada 67 orang responden.

##### Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kusioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kusioner dalam mendefinisikan suatu variabel.

Jika r hitung  $\geq$  r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung  $<$  r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini

adalah sebesar 0,240. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel  $\geq$  0,240. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

##### Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, dilakukan juga uji reliabilitas kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 67 orang responden. reliabilitas dilakukan pada butir-butir pernyataan yang telah valid. Teknik untuk menguji reliabilitas instrument yaitu dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dimana variabel tersebut akan dinyatakan reliable dengan ketentuan

- Apabila nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik
- Apabila nilainya 0,7 dapat diterima
- Apabila nilainya diatas 0,8 adalah baik

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap 67 orang responden dapat bahwa variabel

Disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Untuk variabel disiplin kerja (X) nilai cronbach's alpha sebesar 0,887 dan dinilai baik sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai cronbach's alpha sebesar 0,828 dan dinilai dapat diterima. Hal ini bahwa variabel X dan Y tersebut, telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliable serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

##### Regresi Linear Sederhana

Dari hasil regresi linear sederhana didapat bilangan konstanta (a) sebesar 1,676 dan koefisin variabel disiplin kerja sebesar 0,587. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Kinerja karyawan = 1,676 + 0,587 Disiplin kerja

Arti angka-angka dalam persamaan regresi di atas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,676.

Artinya adalah apabila variabel disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 1,676.

- Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,587. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,587

#### **Uji Korelasi Ganda dan Determinasi**

- Nilai R menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan pada model regresi diketahui nilai R sebesar 0,861. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.
- Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Dan diperoleh nilai R Square sebesar 0,741. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.
- Dan dari analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru dapat diterima yang tergolong kategori kuat.

#### **Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (UJI t)**

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n - 2: \alpha / 2 \\ &= 67 - 2: 0,05 / 2 \\ &= 65 : 0,025 = 1,997 \end{aligned}$$

Dengan demikian diketahui t hitung (13,637) > t tabel (1,997). Artinya variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru.

## **V Kesimpulan dan Saran**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin yang diterapkan PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru tergolong dalam kategori setuju. Hal ini berarti penerapan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalani maka semangat kerja mereka akan lebih baik.
2. Kinerja karyawan bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru masuk dalam kategori sedang. Artinya kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Karena kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan erat hubungannya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Dan untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesa yang menyatakan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

### **B. SARAN**

Dari kesimpulan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru harus mampu mempertahankan dan harus meningkatkan penerapan disiplin kerja

- kepada karyawannya, dimana dengan adanya disiplin yang baik maka akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi
2. Karyawan bagian operasional hendaknya lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan dan motivasi yang lebih baik lagi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
  3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan pimpinan hendaknya selalu mempertimbangkan kebijakan yang dibuat terutama dalam hal disiplin. Hal ini perlu dilakukan sebab dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan tentunya target yang ditetapkan oleh perusahaan juga akan tercapai. Selain itu juga harus lebih meningkatkan disiplin waktu dalam bekerja seperti kehadiran karyawan, dan dalam disiplin pemimpin harus lebih memberikan motivasi untuk para karyawan untuk lebih mampu mengambil inisiatif dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metedologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Nitesemito,Alex S.Drs, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,2002.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi: Konsep,Kontroversi,Aplikasi*, alih bahasa Hadyana Pujaarmaka, Jakarta: PT.Prenhallindo, 2006.
- Robert L. Mathis & Jhon H.Jackson, *Human Resource Management*, edisi revisi, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta:2001.
- Soejono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:2000.
- Sugiyono.2008.*Metode Penelitian Bisnis*. Cv.Alfabet: Bandung.
- Terry, George, 1993, *Prinsip-Prinsip Manajemen Edisi Bahasa Indonesia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Bandung.

<http://www.fudinzainal.com/image/penelitian/PENGARUHDISIPLINKERJATERHADAPKINERJAKARYAWAN.REKATAMAPUTRAGEGANA.BANDUNG.pdf>

<http://repository.upi.edu/2552/PENGARUHDISIPLINKERJATERHADAPKINERJAKARYAWANDIREKTORATSURATDANPAKETPT.POSINDESIA.BANDUNG/fauziawati/oct24,2013.pdf>