

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU

ELVIS

IKHSAN SETIAWAN

Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

Elvis.is@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance in Institution Smart Fast Global Education Pekanbaru. The sample in this study were all employees at Institution Smart Fast Global Education Pekanbaru, which numbered 32 people. Analysis data using simple linear regression method using validity, reliability, normality, heteroskedastisitas, t-test and R^2 .

The test is carried out to determine the relationship between independent variables and dependent variables. Based on the research results obtained R square value of 0,667 which means that work discipline has a contribution of 66,7% to the performance of employee at Institution Smart Fast Global Education Pekanbaru. Partially obtained by the variable work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Institution Smart Fast Global Education Pekanbaru with $t_{hitung} 7,744 > t_{tabel} 1,69726$. With a simple linear regression equation in this study : $Y = 0,756 + 0,828 X$ with a significance of 0,000 smaller than alpha 0,05.

The final conclusion of this study, that the partial hypothesis between variables of work discipline on employee performance is proven and its truth can be accepted.

Keywords : Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, uji t dan R^2 .

Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*). Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai R square 0,667 yang berarti disiplin kerja memiliki kontribusi sumbang sebesar 66,7% terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Secara persial diperoleh variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru dengan $t_{hitung} 7,744 > t_{tabel} 1,69726$. Dengan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini : $Y = 0,756 + 0,828 X$. Dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini, bahwa hipotesis secara persial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap lembaga ataupun perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan tersebut. Sumber dayanya itu bisa berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling berperan penting adalah sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu lembaga ataupun perusahaan, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya.

Dalam sebuah lembaga atau perusahaan, potensi sumber daya pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran paling penting dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kunci sukses suatu lembaga, dan perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, akan tetapi faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan sebagai sumber daya manusia

merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga ataupun perusahaan. Oleh karena itu pengolaannya perlu dilakukan secara efektif dan efisien. Tiap organisasi atau lembaga yang memberikan pelayanan (service) baik berupa produk barang atau jasa harus memperhatikan juga kualitas pelayanan, sehingga seluruh karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pada kondisi yang seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan public (masyarakat). Namun demikian, terkadang para pimpinan lembaga, atau institusi kurang jeli dalam melaksanakan perannya sebagai manajer. Terkadang para unsur pimpinan hanya menuntut bawahannya agar pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan, tetapi kurang memperhatikan keseimbangan volume pekerjaan, tingkat standar pelaksanaan, serta waktu yang telah ditetapkan kepada karyawan dalam setiap unit kerja maupun secara individu. Dari tabel dibawah ini bisa dilihat jumlah karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru Tahun 2015 - 2019

| Tahun | Jumlah Karyawan |
|--------------|------------------------|
| 2015 | 16 |
| 2016 | 20 |
| 2017 | 26 |
| 2018 | 32 |
| 2019 | 33 |

Sumber : Lembaga Smart Fast Global Education pekanbaru, 2020

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru dari tahun 2015-2019 mengalami peningkatan jumlah karyawan. Adanya peningkatan jumlah karyawan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kenaikan jumlah karyawan juga tidak terlepas dari proses perekrutan yang dilakukan oleh Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, dimana perekrutan yang efektif akan menghadirkan sumber daya manusia yang terbaik.

Tahapan-tahapan yang dilakukan oleh Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru dalam perekrutan karyawannya ialah dengan menyeleksi semua kadidat yang melamar, mulai dari menganalisis kebutuhan dan perencanaan perekrutan posisi yang dibuka, melakukan seleksi pelamar kerja, membuat penawaran kerja, sampai ketahap akhir yakni menerima karyawan yang terpilih

dan menentukan masa orientasinya. Dan untuk melihat bagaimana hasil perekrutan karyawan dari tahun ke tahun maka disini akan di perlihatkan data karyawan dengan jumlah tertinggi yakni 33 orang pada tahun 2019.

Dalam rangkaian organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan dengan individu kinerja organisasi. Suatu organisasi pemerintah ataupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang telah digerakan oleh orang atau sekelompok yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain maka tercapainya tujuan tersebut hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja akan sangat ditentukan oleh unsur karyawan, karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi, lembaga ataupun perusahaan sebaiknya di ukur dalam tampilan kinerja dari karyawannya. Kinerja yang diungkapkan dari berbagai pakar, diantaranya kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja pegawai adalah suatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan

kantor (Suhartini, 2012:3). Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson bangun, 2012:231). Dan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja .

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat bagaimana gambaran hasil kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.3 : Gambaran Jumlah Target Dan Realisasi Siswa Smart Fast Global Education Pekanbaru Tahun 2015-2019

| Tahun | Target Siswa/Orang | Realisasi Kinerja Karyawan Terhadap Siswa/Orang | Persentase (%) |
|-------|--------------------|---|----------------|
| 2015 | 400 | 455 | 113,75 % |
| 2016 | 500 | 485 | 97% |
| 2017 | 600 | 590 | 98,33 % |
| 2018 | 700 | 626 | 89,43% |
| 2019 | 800 | 713 | 89,13% |

Sumber : Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, 2020

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa pencapaian target siswa dari tahun 2015- 2019 masih belum maksimal. Dimana kita bisa lihat dari hasil pencapaian tabel di atas pada tahun 2015 memang mengalami kenaikan hasil kinerja karyawan yang melebihi dari pencapaian target, tapi ketika memasuki tahun 2016-2019 hasil kinerja karyawannya sangat menurun dari pencapaian target kerja yang telah ditetapkan. Lalu perlunya kita

mencari tahu apa faktor yg mendukung sehingga terjadinya penurunan hasil dari kinerja karyawan dari tahun 2016-2019.

Dan ternyata beberapa faktor yang paling berpengaruh adalah salah satunya diindikasi karena menurunnya tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2007:193). Menurut Veithzal Rivai (2015:84) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti, kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Dimana semakin disiplin karyawan dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Berikut ini peraturan atau penerapan disiplin kerja yang ada didalam Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru :

1. Pihak Pertama memberi pekerjaan kepada Pihak Kedua dan Pihak Kedua mengakui menerima pekerjaan dari Pihak Pertama.
2. Pihak Kedua wajib memenuhi waktu kerja selama 8 (delapan) jam sehari atau 40 jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja efektif tanpa pembayaran overtime.
3. Waktu kerja pada Lembaga Smart Fast Global Education adalah :

| | |
|------------------------|---------------|
| a. 6 (enam) hari kerja | |
| Hari Senin s/d Sabtu | : 08.00-17.00 |
| Istirahat | : 12.00-13.00 |
| b. Shift I | |
| Hari Senin s/d Jum'at | : 07.30-17.00 |
| Sabtu | : 08.00-17.00 |
| Istirahat | : 12.00-13.00 |
| c. Shift II | |
| Hari Senin s/d Jum'at | : 12.00-21.00 |
| Sabtu | : 08.00-17.00 |
| Istirahat | : 14.30-15.30 |

4. Pihak Kedua wajib patuh terhadap tata tertib yang berlaku ditempat kerja, jujur, disiplin, sopan, bertanggung jawab dan tidak meninggalkan pekerjaan atau tempat kerja tanpa izin.

5. Apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak dalam melaksanakan perjanjian kerja ini maka kedua belah pihak akan menyelesaikannya secara musyawarah.

6. Apabila penyelesaian pada ayat 1 (satu) di atas tidak berhasil maka perselisihan akan diselesaikan melalui mediasi yang tersedia sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor pendukung dalam mencapai kinerja. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah diberikan, membantu karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan, serta membantu karyawan dalam melaksanakan standar kerja yang telah ditentukan oleh lembaga maupun perusahaan.

Berikut ini data absensi karyawan pada Lembaga Smart fast Global Education Pekanbaru dari tahun 2015-2019 :

Tabel 1.4 : Data Absensi Karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru Tahun 2015-2019

| Tahun | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Alpha | Total | Persentase (%) |
|-------|-----------------|-------|------|-------|-------|----------------|
| 2015 | 16 | 6 | 2 | 4 | 12 | 17 % |
| 2016 | 20 | 8 | 3 | 5 | 16 | 22 % |
| 2017 | 26 | 10 | 4 | 6 | 20 | 28 % |
| 2018 | 32 | 9 | 6 | 6 | 21 | 34 % |
| 2019 | 33 | 10 | 7 | 7 | 24 | 35 % |

Sumber : Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, 2020

Dari tabel 1.4 dapat dilihat jumlah absensi karyawan dari tahun 2015-2019 mengalami peningkatan. Dengan seringnya karyawan tidak hadir bekerja dapat membuat pekerjaan yang dilakukan tidak dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Hal ini dapat mempengaruhi

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sehingga target kerja yang ditetapkan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Agar disiplin kerja dapat meningkat, maka lembaga pendidikan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan. Tujuan pemberian sanksi ini adalah untuk membuat karyawan jera dalam melakukan tindakan tidak disiplin dalam bekerja. Berikut ini dapat dilihat jenis sanksi dan bentuk-bentuknya yang diberikan dari Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Tabel 1.5 : Jenis Dan Bentuk Sanksi Lembaga Smart fast Global Education Pekanbaru

| No | Jenis sanksi | Bentuk Sanksi |
|----|--|-------------------------|
| 1 | Sanksi Ringan : a. Tidak datang tepat waktu tanpaketerangan b. Tidak menunjukkan performa yang maksimal(kurang produktif atau tidak bertanggung jawab pada pekerjaan) | Teguran Lisan (a dan b) |

| | | |
|---|---|--|
| 2 | Sanksi Sedang-Berat : a. Tidak hadir bekerja tanpa keterangan sebanyak 3x berturut-turut b. Tidak bekerja sesuai dengan komitmendari lembaga pendidikan c. Melanggar hukum atau aturan kerja dari lembaga pendidikan | Surat Peringatan 1 Surat Peringatan 2 SP-3 (PHK) |
|---|---|--|

Dari tabel 1.5 dapat dilihat jenis dan bentuk sanksi yang diberikan oleh Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru kepada para karyawan yang tidak mematuhi ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian sanksi diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melakaukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Berdasarkan uraian diatas terlihat begitu pentingnya penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adanya permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru”.

METODE

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Riduwan (2010:65)

penelitian deskriptif yaitu penelitian yang diarahkan untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Penelitian kausal menurut Sugiyono (2011:37) merupakan jenis penelitian dimana adanya hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel *independen* (variabel yang mempengaruhi) dan *dependen* (variabel yang dipengaruhi). Metode Penelitian Kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011:8)

Lokasi Penelitian

Penelitian di laksanakan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, adapun lokasi yang dijadikan objek penelitian ini adalah Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang beralamat di Jalan H.R Soebrantas Panam-Pekanbaru, Riau.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini pada dasarnya ada 2 data. Adapun jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah :

Data primer adalah sumber data yang

langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner langsung kepada responden atau konsumen yang menjadi responden dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah, yaitu sumber data yang diperoleh dari pihak PT. Inti Duta Logistik Pekanbaru, jurnal, artikel dari internet, dan berbagai sumber lainnya.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Arikunto, 2010:173) penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 33 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. (Arikunto, 2010:174) sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. jadi sampel yang diambil

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Teknik Analisis Data

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
2. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan(X1) terhadap kepuasan konsumen (Y) pada PT. Inti Duta Logistik Pekanbaru. (Hasan, 2009:250).

PEMBAHASAN DAN ANALISIS Gambaran Umum Perusahaan

Smart Fast Global Education Pekanbaru sebagai lembaga pendidikan komputer Course yang didirikan pada tanggal 7 November 2008, kemudian pada tanggal 23 juni 2010 lahirlah Smart Fast Global Education dibawah Multi Skill Professional 1 tahun yang dimulai dari cikabakal Pertaki Naungan Yayasan Pena Intelektual Indonesia. Dengan legalitas yang jelas mendapatkan izin operasional dari Dinas Pendidikan dan Dinas Tenaga Kerja,

menjadikan Smart Fast Global Education sebagai Lembaga Pendidikan Multi Skill Profesional 1 Tahun yang terunggul, terdepan, terbesar di sumatera.

Identitas Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Smart Fast Global Education Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner kemudian akan diidentifikasi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden yang bekerja pada Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Smart Fast Global Education Pekanbaru. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner kemudian akan diidentifikasi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden yang bekerja pada Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden

| jenis kelamin | F | % |
|---------------|----|------|
| Laki-laki | 19 | 59% |
| Perempuan | 13 | 41% |
| total | 32 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari jumlah responden 32 orang identitas jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 19 orang dengan persentase 59% sedangkan responden perempuan berjumlah 13 orang dengan persentase 41%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 59%. Ini dapat menunjukkan bahwa peminat yang ingin bekerja pada Smart Fast Global Education Pekanbaru lebih didominasi oleh karyawan laki-laki. Dalam melakukan identifikasi menurut usia dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 : Berdasarkan Usia Responden

| usia | Usia | % |
|---------------|------|------|
| 21 - 30 Tahun | 23 | 72 % |
| 31 - 40 Tahun | 5 | 16 % |
| 41 - 50 Tahun | 4 | 12 % |
| > 50 Tahun | 0 | 0% |
| total | 32 | 100% |

Sumber :Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui tingkat usia responden di Lembaga Pendidikan Smart Fast Global Education yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 72% merupakan responden yang berusia 21-30

tahun, sedangkan sebanyak 5 orang atau sebesar 16% merupakan responden yang berusia 31 – 40 tahun, kemudian sebanyak 4 orang atau sebesar 12% merupakan responden yang berusia 41-50 tahun, dan sebanyak 0 orang atau sebesar 0% merupakan responden berusia > 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 23 orang (72%). Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki usia yang masih produktif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat dari jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 : Berdasarkan Pendidikan Responden

| Pendidikan | F | % |
|------------|----|------|
| SMA | 4 | 13% |
| Diploma 1 | 12 | 38% |
| Diploma 3 | 5 | 16% |
| S1 | 8 | 25% |
| S2 | 2 | 6% |
| S3 | 1 | 3% |
| total | 32 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui tingkat pendidikan responden di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 13% merupakan responden dengan pendidikan SMA,

selanjutnya sebanyak 12 orang atau sebesar 38% merupakan responden dengan pendidikan Diploma 1, lalu 5 orang atau sebesar 16% merupakan responden dengan pendidikan Diploma 3, dan sebanyak 8 orang atau sebesar 25% merupakan responden dengan pendidikan S1, selanjutnya 2 orang atau sebesar 6% merupakan responden dengan pendidikan S2, dan sebanyak 1 orang atau sebesar 3% merupakan responden dengan pendidikan S3.

Dalam melakukan identifikasi menurut masa kerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4 : Berdasarkan Lama Bekerja Responden

| Lama Bekerja | F | % |
|--------------|----|------|
| < 1 Tahun | 1 | 3% |
| 1 - 5 Tahun | 28 | 88% |
| 6 - 10 Tahun | 3 | 9% |
| 10 Tahun | 0 | 0% |
| Total | 32 | 100% |

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui tingkat lama bekerja responden di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 3% merupakan responden dengan lama bekerja < 1 tahun, kemudian sebanyak 28 orang atau sebesar 88% merupakan responden dengan lama bekerja 1-5 tahun, dan sebanyak 3 orang atau sebesar 9% merupakan responden dengan lama bekerja 6-10 tahun, dan sebanyak 0% atau sebesar 0% merupakan responden

dengan lama bekerja > 10 tahun. Dari tabel ini kita dapat melihat bahwa karyawan Smart Fast Global Education memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan, dimana terdapat 28 orang atau sebesar 88% dengan memiliki masa kerja 1-5 tahun.

Disiplin Kerja

Rata-rata untuk variable Disiplin sebesar 4,06. Hal ini dapat disimpulkan responden mempunyai tanggapan yang baik mengenai variable Disiplin. Dan tanggapan responden tertinggi ada pada pernyataan 3, dimana terdapat pernyataan bahwa “ Karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru selalu memberikan pelayanan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.” sebesar 4,31. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan 1 dan 4. Dimana terdapat pernyataan bahwa “Karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan sebesar 3,78, dan Karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru selalu bekerja sesuai dengan peraturan, sebesar 3,88”.

Kinerja Karyawan

Rata-rata untuk variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,12. Hal ini dapat disimpulkan responden mempunyai anggapan yang baik mengenai variabel Kinerja Karyawan. Tanggapan responden tertinggi ada pada pernyataan 3 dan 4, dimana terdapat pernyataan “ Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah diberikan oleh pimpinan dan karyawan

selalu memberikan hasil kinerja yang maksimal sesuai dengan sasaran maupun hasil kerja yang diberikan oleh pimpinan”. Sebesar 4,63. Sedangkan tanggapan responden terendah terdapat pada pernyataan 1 dimana terdapat pernyataan “Kualitas kerja karyawan dapat memberikan kemajuan bagi Smart Fast Global Education Pekanbaru”. Sebesar 3,84.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja

(X) adalah setuju, dan variabel kinerja (Y) adalah setuju. Dimana Disiplin kerja (X) = dengan thitung 7,744 lebih besar dari pada ttabel 1,69726 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. Persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = 0,756 + 0,828X$. Dimana Konstanta 0,756 berarti saat disiplin kerja diabaikan atau nol maka kinerja

karyawan sebesar 0,756 satuan. Koefisien variabel disiplin kerja (X) 0,828 berarti jika variabel disiplin kerja dinaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru akan naik sebesar 0,828 satuan. nilai r^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,667. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru agar lebih maksimal, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Diharapkan pimpinan lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan yang dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan akan mendapat reward dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja akan menerima punishment dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
2. Diharapkan karyawan mematuhi prosedur

kerja yang ditetapkan oleh lembaga Smart Fast Global Education agar kinerja yang dihasilkan karyawan dapat terus meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan lebih lanjut penelitian ini diharapkan dapat mempertimbangkan variabel- variabel yang diamsuksikan atau diperkirakan dapat mempengaruhi disiplin kerja terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Bohlarander dan snell, 2010. *Principles Of Human Resource Management*. 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.

Fathoni, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rieneka Cipta. Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

Hasibuan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
Hasibuan , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.

Herman Sofyandi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.

Imam Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*.

Edisi 2, Semarang: Universitas Diponegoro.

Keith Davis dalam Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, 2011. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis dan Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. buku 1, Alih bahasa: Jimmy Sadeli dan bayu. Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat.

Mutiara S Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia

Rivai & Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti, 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suhartini, 2012. *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Beban Kerja*. Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian,Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.

Veithzal, Rivai , 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung