

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ di Karawang

Dyah Meylinda Sutrisno^{1*}, Dene Herwanto², Wahyudin Wahyudin³

^{1,2,3} Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: 1910631140085@student.unsika.ac.id*, dene.herwanto@staff.unsika.ac.id, hwwahyudin@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan usaha dengan baik pada suatu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, jika tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, maka akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Pengambilan sampel menggunakan kuesioner dengan 35 responden karyawan kantor PT XYZ. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien determinasi (R^2). Serta metode analisis hipotesis yang digunakan yaitu uji regresi linier sederhana, dan uji Parsial (uji T). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Uji reliabilitas dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Uji regresi linier diperoleh persamaan $Y = 12,211 + 0,677 X$. Uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,440 yang berarti variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang dikategorikan moderat 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji t diperoleh nilai signifikansi positif $0,000 < \text{Alpha}$ (0,05) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi

ABSTRACT

*Work discipline is an activity carried out by employees in doing business well in a company to achieve a goal that has been set by the company, if the level of employee work discipline is very low, it will cause a decrease in company performance and employee work productivity. This study aims to find out more about the effect of work discipline on employee performance at PT XYZ. Sampling used a questionnaire with 35 respondents of PT XYZ office employees. The data analysis method used is validity test, reliability test, and coefficient of determination test (R^2). And the hypothesis analysis method used is simple linear regression test, and partial test (T test). Data processing in this study using SPSS (Statistical Program for Social Science) software. The validity test on the Work Discipline (X) and Employee Performance (Y) variables is said to be valid because r count $>$ r table. The reliability test is said to be reliable because *Cronbach Alpha* $>$ 0.6. The linear regression test obtained the equation $Y = 12.211 + 0.677 X$. The coefficient of determination test (R^2) was obtained 0.440 which means that the Work Discipline (X) variable on Employee Performance (Y) has a moderate level of relationship which is categorized as 44% and the remaining 56% is influenced by the following factors: other factors not examined in this study. The t-test obtained a positive significance value of $0.000 < \text{Alpha}$ (0.05) which means that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The results showed that there was a significant influence between Work Discipline (X) on Employee Performance (Y) at PT XYZ.*

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Regression*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi salah satu pemegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menjadikan keharusan bagi perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Dengan perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka perusahaan dapat memiliki sumber daya yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika perusahaan berhasil mengelola sumber daya dengan baik, maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga semua target yang telah direncanakan dapat terpenuhi [1]. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan. Jika tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, maka akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan [2].

Disiplin kerja adalah sebuah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan usaha dengan baik pada suatu perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan [3]. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki. Dengan disiplin kerja yang baik maka dapat mendukung tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai[4]–[6].

PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif, memproduksi lever assy parking brake and brake pedal. PT XYZ sebagai salah satu pemasok spare part kendaraan untuk beberapa merk mobil di Indonesia, bahkan di luar negeri. Dalam memenuhi kebutuhan konsumen, perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat menerapkan disiplin kerja secara optimal agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Dengan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan sebuah kinerja karyawan yang baik pula.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh PT XYZ adalah rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang terlihat dari penerapan disiplin kerja yang belum optimal dimana masih ada karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu. Peraturan perusahaan mewajibkan karyawan office masuk pada pukul 08.00 WIB – 17.00 WIB, namun karyawan umumnya masuk setelah pukul 08.00 WIB dan saat pulang pun sebelum pukul 17.00 WIB. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang tidak optimal. Berikut merupakan tabel data kehadiran karyawan di PT XYZ pada tahun 2021 sebagai berikut.

Tabel 1 Rekapitulasi absensi karyawan PT XYZ Tahun 2021

No	Month	DIRECT				INDIRECT				OFFICE				TOTAL HC	SUMMARY					
		HC	Working Hour	Actual Working Hour	Attd Rate	HC	Working Hour	Actual Working Hour	Attd Rate	HC	Working Hour Plan	Actual Working Hour	Attd Rate		Working Hour	Actual Working Hour	Attd Rate Actual	Attd Rate Plan	Attd Rate Variance	Working Days
1	JAN'	37	6,512	6,416	98,53 %	22	3,872	3,792	97,93 %	11	1,936	1,912	98,76 %	70	12,32	12,12	98,38 %	99 %	-0,62%	20
2	FEB	37	5,92	5,896	99,59 %	22	3,52	3,512	99,77 %	11	1,76	1,696	96,36 %	70	11,2	11,104	99,14 %	99 %	0,14%	19
3	MAR'	37	5,92	5,856	98,92 %	22	3,52	3,456	98,18 %	11	1,76	1,712	97,27 %	70	11,2	11,024	98,43 %	99 %	-0,57%	22
4	APR'	37	5,92	5,848	98,78 %	22	3,52	3,408	96,82 %	11	1,76	1,736	98,64 %	70	11,2	10,992	98,14 %	99 %	-0,86%	20
5	MAY'	37	6,216	6,144	98,84 %	22	3,696	3,592	97,19 %	11	1,848	1,824	98,70 %	70	11,76	11,56	98,30 %	99 %	-0,70%	13
6	JUN'	37	4,44	4,344	97,84 %	22	2,64	2,544	96,36 %	11	1,32	1,312	99,39 %	70	8,4	8,2	97,62 %	99 %	-1,38%	21
7	JUL	37	6,808	6,712	98,59 %	22	4,048	4,04	99,80 %	11	2,024	2,024	100,00 %	70	12,88	12,776	99,19 %	99 %	0,19%	21
8	AUG	37	6,512	6,44	98,89 %	22	3,872	3,76	97,11 %	11	1,936	1,912	98,76 %	70	12,32	12,112	98,31 %	99 %	-0,69%	20
9	SEP'	37	6,216	6,184	99,49 %	22	3,696	3,584	96,97 %	11	1,848	1,824	98,70 %	70	11,76	11,592	98,57 %	99 %	-0,43%	22



10	OCT'	37	6,808	6,784	99,65 %	22	4,048	3,936	97,23 %	11	2,024	2,016	99,60 %	70	12,88	12,736	98,88 %	99 %	-0,12%	20
11	NOV'	37	6,808	6,8	99,88 %	22	4,048	4,008	99,01 %	11	2,024	1,968	97,23 %	70	12,88	12,776	99,19 %	99 %	0,19%	22
12	DEC'	37	6,808	6,712	98,59 %	22	4,048	3,936	97,23 %	11	2,024	1,96	96,84 %	70	12,88	12,608	97,89 %	99 %	-1,11%	22

Tabel 2 Data kinerja karyawan PT XYZ pada Tahun 2019 – 2021

YEAR	STANDARD PERFORMANCE RATE	DEPARTEMENT AVERAGE VALUE PERFORMANCE							
		ENGINEERING	FINANCE & ACCOUNTING	MANUFACTURING	HR & GA	PROCUREMENT	MARKETING	PPIC & W/H DELIVERY	QC/QA
2019	0,99	0,97	1	0,99	1	0,93	0,93	0,99	0,99
2020	0,86	0,84	0,82	0,87	0,82	0,86	0,8	0,84	0,83
2021	0,82	0,8	0,79	0,82	0,8	0,79	0,78	0,8	0,82
AVERAGE PERFORMANCE 2019 - 2021		0,87	0,87	0,89	0,87	0,86	0,84	0,88	0,88

Keterangan:

- Direct** = Manufacturing Department
- Indirect** = QA/QC, Engineering, PPIC & W/H Delivery
- Office** = Marketing, HR & GA, Procurement, F&A
- HC** = Headcount
- Working Hour** = One Month Normal Working Hour Minus Sick & Personal Permitt
- Att.d. Rate** = Percentage of Attendance
- *** = Exclude President Director & Advisor

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat tingkat kehadiran karyawan memiliki persentase aktual kurang dari persentase rencana tingkat kehadiran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan rendah.

Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja karyawan yang dapat dicapai dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika [7]. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan dari pencapaian target yang dilakukan [6], [8], [9]. Jika kinerja karyawan buruk, maka target perusahaan tidak terpenuhi dan dapat memperoleh kerugian [3]. Maka dari itu, jika terdapat permasalahan kinerja karyawan di suatu perusahaan harus segera diberikan solusi yang tepat. Faktor disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi hal terpenting dalam mewujudkan tujuan yang maksimal. Berikut tabel data kinerja karyawan pada PT XYZ Tahun 2019 – 2021 sebagai berikut.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat setiap tahun kinerja karyawan mengalami penurunan dari semua departemen, namun penurunan yang terjadi tidak terlalu signifikan. Maka dapat disimpulkan dari *average performance* dalam tiga tahun yaitu 2019 – 2021, bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kedisiplinan yang rendah di XYZ terjadi karena peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak terlalu diperhatikan atau tidak ada *punishment* yang berat untuk karyawan yang melanggar, dan perhatian yang kurang dari atasan kepada bawahan. Penurunan kinerja karyawan menjadikan perusahaan harus menerapkan kedisiplinan kerja yaitu dengan mematuhi semua peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan. Adapun peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu peraturan jam masuk, istirahat, dan pulang, peraturan dalam melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh sebuah perusahaan.

Dalam memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhi. Berikut data surat peringatan yang dikeluarkan PT XYZ kepada karyawan pada tahun 2019 – 2021 sebagai berikut.

Tabel 3 Data surat peringatan akibat tindakan indisipliner karyawan PT XYZ pada Tahun 2019 – 2021

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Diberikan Surat Peringatan	Total Jumlah Karyawan	Yang Diberikan Surat Peringatan (%)
1.	2019	20	70	28,57%
2.	2020	24	70	34,29%
3.	2021	27	70	38,57%
Rata - Rata		24	70	33,81%

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang diberikan surat peringatan bertambah, maupun persentasenya juga bertambah. Perubahan yang terlihat memang tidak terlalu signifikan namun akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan dalam mengangkat sebuah permasalahan untuk penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ” untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu perilaku responden yang diteliti.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdapat dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung didapatkan dari sumber penelitian yaitu data jawaban kuesioner dari responden karyawan PT XYZ. Sedangkan, data



sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber data lain yaitu literature yang berkaitan dengan judul penelitian seperti buku-buku, dokumen penelitian, dan internet..

Populasi dan Sampel

Penelitian kuantitatif terdapat sampel yang digunakan untuk melakukan generalisasi terhadap populasi. Sedangkan informan pada penelitian kualitatif dipilih untuk menjelaskan kondisi atau fakta/fenomena yang terjadi informan itu [10].

Menurut [11] apabila sampel semakin besar maka populasi akan semakin baik, namun terdapat jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel [11]. Sebagaimana dikemukakan oleh Mahmud (2011) yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel paling minimum adalah 30. Jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif yaitu sebanyak 30 sampel [12].

Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan kantor PT XYZ. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif kecil.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek yang dijadikan pengamatan dari setiap karakteristik sehingga dapat memberikan nilai. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel diantaranya variabel bebas (independen), dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas (independen) yaitu Disiplin Kerja (X) yang dapat mempengaruhi variabel dependen, sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Disiplin Kerja (X) merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku pada perusahaan [13]. Terdapat 3 indikator yang dijadikan acuan untuk membuat 9 pertanyaan yaitu kehadiran, taat terhadap aturan, dan menyelesaikan tugas dengan baik

Kinerja Karyawan (Y) merupakan hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [14]. Terdapat 6 indikator yang dijadikan dalam acuan untuk membuat 9 pertanyaan yaitu kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kemampuan komunikasi sosial.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner (angket). Observasi adalah sebuah proses yang kompleks, serta kegiatan yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis [15]. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dapat dijawab [16]–[18].

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran pada indikator yang telah ditentukan. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena sosial. Dalam pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif)[19]–[21].

Tabel 4 Skala Likert

Skor	Singkatan	Deskripsi
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	N	Netral
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur valid atau tidak suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mampu mengungkapkan suatu hal yang diukur oleh kuesioner [22]. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan data yang valid serta dapat mengukur data yang ingin diukur.

Dalam uji validitas, metode yang umum digunakan yaitu analisis corrected item total correlation. Analisis dimaksudkan untuk menguji apakah setiap butir-butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengkonfirmasi sebuah indikator atau variabel. Suatu hasil uji validitas dapat dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, sedangkan data dikatakan invalid apabila r hitung $<$ r tabel [23].

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas, yang dimana data didapatkan dari data yang valid yaitu berasal dari hasil pengolahan uji validitas. Uji reliabilitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner terkait konsistensi pada indikator ataupun variabel [22]. Dalam SPSS diberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 [23].

Uji Regresi Linear

Pengujian regresi linier sederhana merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis dalam mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) [24]. Pada penelitian ini menggunakan uji regresi linier untuk menganalisis seberapa pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Menurut [25] rumus regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX \tag{1}$$

Keterangan:

Y = Subjek pada variabel terikat yang diprediksikan.

a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X = Subjek pada variabel independen memiliki nilai tertentu

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

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n} \tag{3}$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur kemampuan dalam memprediksi pengaruh variabel independen secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel dependen [26]. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinasi kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, sedangkan apabila nilai koefisien determinasi mendekati 1 dan menjauhi 0 maka kemampuan variabel independen dapat menjelaskan informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen [26].

Menurut [27] ada beberapa kategori dalam menentukan nilai *R-Square*, apabila lebih dari 0,67 maka nilai *R-Square* dikategorikan kuat, jika 0,33 – 0,67 maka nilai *R-Square* dikategorikan moderat, dan jika 0,19 – 0,33 maka nilai *R-Square* dikategorikan lemah [27].

Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang berarti bahwa antara dua buah mean dari sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan [28].

Kriteria dalam pengambilan keputusan uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi pada tabel *Coefficients* yang umumnya menggunakan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria menurut uji t sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2016) adalah sebagai berikut [26]:

1. Apabila uji t dengan nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).
2. Apabila uji t dengan nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil pengolahan data pada uji validitas menggunakan SPSS dapat direkapitulasi pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1	0,61	0,334	Valid
2	X2	0,584	0,334	Valid
3	X3	0,528	0,334	Valid
4	X4	0,571	0,334	Valid
5	X5	0,419	0,334	Valid
6	X6	0,56	0,334	Valid



7	X7	0,503	0,334	Valid
8	X8	0,464	0,334	Valid
9	X9	0,538	0,334	Valid

Dapat dilihat pada Tabel 5 hasil uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X) dengan 9 indikator pertanyaan diperoleh bahwa seluruh indikator dikatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel yaitu 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan telah valid.

Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Y1	0,41	0,334	Valid
2	Y2	0,584	0,334	Valid
3	Y3	0,631	0,334	Valid
4	Y4	0,563	0,334	Valid
5	Y5	0,433	0,334	Valid
6	Y6	0,376	0,334	Valid
7	Y7	0,573	0,334	Valid
8	Y8	0,624	0,334	Valid
9	Y9	0,378	0,334	Valid

Dapat dilihat Tabel 6 hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan 9 indikator pertanyaan diperoleh bahwa seluruh indikator dikatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel yaitu 0,334. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pertanyaan telah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas menggunakan SPSS pada variabel disiplin kerja (X) dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	9

Gambar 1 Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X)

Hasil pengolahan data pada uji reliabilitas menggunakan SPSS dapat direkapitulasi pada tabel berikut ini:

Tabel 7 Rekapitulasi hasil uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standard	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,679	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,639	0,6	Reliabel

Dapat dilihat pada Tabel 7, berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa Cronbach Alpha $>$ 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Regresi Linear

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Pada Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,211	5,468		2,233	,032
Disiplin Kerja (X)	,677		,664	5,096	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji regresi linier menggunakan SPSS pada variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) diperoleh persamaan regresi linier yang terbentuk yaitu $Y = 12,211 + 0,677 X$. Dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 12,211 dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja (X) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 12,211 dan nilai b 0,677. Dapat disimpulkan bahwa konstanta berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), yang dimana jika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,677. Koefisien bernilai positif maka terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ, sehingga semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan dalam memprediksi pengaruh antara variabel dependen dan independen. Adapun hasil pengolahan data pada uji koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS diperoleh data pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2) Pada Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	,664 ^a	,440	,423	1,883

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan Tabel 9 didapatkan hasil pada uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,664 atau 66,4% yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ memiliki tingkat hubungan yang moderat. Pada nilai koefisien determinasi (R^2) atau *R-Square* diperoleh 0,440 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ memiliki tingkat hubungan yang moderat 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis sehingga akan didapatkan keputusan. Kriteria pengambilan keputusan uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi pada tabel *Coefficients* yang umumnya menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila uji t dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang diartikan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila uji t dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Telah ditetapkan hipotesis terdapat 2 kemungkinan keputusan dari hipotesis yang diuji diantaranya yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
 2. H_1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ.
- Hasil pengolahan data pada uji parsial atau uji t menggunakan SPSS diperoleh data pada tabel berikut.

Tabel 10 Hasil Uji T Pada Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,211	5,468		2,233	,032
Disiplin Kerja (X)	,677		,664	5,096	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Berdasarkan Tabel 10 hasil uji t diperoleh nilai signifikansi positif $0,000 < Alpha (0,05)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada Disiplin Kerja (X) diperoleh nilai t sebesar 5,096, sedangkan nilai kritis menurut tabel t dengan tingkat signifikansi 5% menggunakan rumus t tabel ($\alpha / 2; n - k$) $k = 1$ dan $n = 35$ adalah 2,03224. Karena $t_{hitung} = 5,096 > t_{tabel} = 2,03224$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT XYZ.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif menggunakan uji regresi linear diperoleh persamaan $Y = 12,211 + 0,677 X$ dengan konstanta sebesar 12,211 dengan nilai signifikan $0,032 < 0,05$, konstanta berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y), yang dimana jika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,677. Selanjutnya, uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,440 yang berarti variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang dikategorikan moderat 44% dan sisanya 56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Serta uji t diperoleh nilai signifikansi positif $0,000 < Alpha (0,05)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT XYZ.

Berdasarkan penelitian ini maka terdapat saran untuk penelitian kedepannya yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan, diantaranya yaitu peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak referensi dan variabel yang akan dijadikan penelitian sehingga dapat terus melakukan pembaruan dalam penelitian yang searah.

Ucapan Terima Kasih

Terimakasih atas pembimbing dan penguji dalam penelitian yang telah memberikan arahan dan dukungan serta bersedia untuk dijadikan penulis 2 dan penulis 3. Terimakasih juga atas orang tua penulis yang telah mendoakan dan memberi dukungan yang terbaik.

Daftar Pustaka

- [1] M. U. H. Syarif, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Bila Sidrap."
- [2] H. Patmarina and N. Erisna, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2012.
- [3] F. Guho, "Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Skripsi Oleh : Ferisman Gulo Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan Skripsi Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Oleh : Ferisman Gulo," *Adm. Publik*, vol. 19, 2019.
- [4] F. N. Rahman and A. Y. Pratama, "Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, pp. 7–14, 2022, doi: <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.11>.
- [5] A. A. Muis, D. Kurniawan, F. Ahmad, and T. A. Pamungkas, "Rancangan Meja Pengatur Ketinggian Otomatis Menggunakan Pendekatan Antropometri Dengan Metode Quality Function Deployment (QFD)," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. II, pp. 114–122, 2022.
- [6] P. Priyono and F. Yuamita, "Pengembangan Dan Perancangan Alat Pemotong Daun Tembakau Menggunakan Metode Quality Function Deployment (QFD)," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. III, pp. 137–144, 2022.
- [7] S. V Febrianti, "Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar," *Skripsi. Univ. Muhammadiyah Makassar*, 2017.
- [8] F. S. Lubis, B. G. Farahitari, and M. Yola, "Efisiensi Biaya Persediaan Bahan Baku Pembuatan Paving Block Menggunakan Metode Heuristic Silver Meal," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. II, pp. 104–113, 2022.
- [9] Y. B. Ismaya and S. Suseno, "Analisis Pengendalian Bahan Baku Ubi Jalar Jalar Menggunakan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Dan H-Sin Rau PT. Galih Estetika Indonesia," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. II, pp. 123–130, 2022.

- [10] A. Heryana and U. E. Unggul, "Informan dan pemilihan informan dalam penelitian kualitatif," *Univ. Esa Unggul*, vol. 25, p. 15, 2018.
- [11] L. Cohen, L. Manion, and K. Morrison, "Research methods in education (Sixth)," *Oxon Routledge*, 2007.
- [12] F. N. Kerlinger and H. B. Lee, "Foundations of behavioral research 4th ed," *Holt, NY*, vol. 409, 2000.
- [13] V. R. Zainal, H. M. Ramly, T. Mutis, and W. Arafah, "Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik," 2005.
- [14] A. P. Mangkunegara and A. Prabu, "Manajemen sumber daya manusia," *Bandung PT. Remaja Rosdakarya*, 2009.
- [15] P. Sugiyono, "Metode penelitian kombinasi (mixed methods)," *Bandung Alf.*, vol. 28, pp. 1–12, 2015.
- [16] M. Rizki *et al.*, "Maintenance Of Raw Mill Machines Using Monte Carlo Simulation: A Case Study at Cement Company in Indonesia," in *the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2022, pp. 1652–1664.
- [17] A. Efendi, M. Rizki, F. S. Lubis, and M. I. Hadiyul, "An Analysis of the Crispy Mushroom Business For Small And Medium-Sized Enterprises (SMEs) In Indonesia," 2022.
- [18] S. Sutoyo *et al.*, "Data Analysis Of Near Vertical Incidence Skywave (NVIS) Propagation In Pekanbaru," in *Proceedings of the UR International Conference on Educational Sciences*, 2022, pp. 85–90.
- [19] I. Rahmanto and M. I. Hamdy, "Analisa Resiko Kecelakaan Kerja Karyawan Menggunakan Metode Hazard and Operability (HAZOP) di PT PJB Services PLTU Tembilahan," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. II, pp. 53–60, 2022.
- [20] S. Balili and F. Yuamita, "Analisis Pengendalian Risiko Kecelakaan Kerja Bagian Mekanik Pada Proyek PLTU Ampana (2x3 MW) Menggunakan Metode Job Safety Analysis (JSA)," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. II, pp. 61–69, 2022.
- [21] S. Sarbaini, Z. Zukrianto, and N. Nazaruddin, "Pengaruh Tingkat Kemiskinan Terhadap Pembangunan Rumah Layak Huni Di Provinsi Riau Menggunakan Metode Analisis Regresi Sederhana," *J. Teknol. dan Manaj. Ind. Terap.*, vol. 1, no. III, pp. 131–136, 2022.
- [22] I. Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS," 2006.
- [23] I. Ghozali, "Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19," *Semarang Badan Penerbit Fak. Ekon. Univ. Diponegoro*, 2011.
- [24] P. D. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R &D, Alfabeta," *Denzin, NK, Lincoln, S. Yvonna*, 2009.
- [25] D. Sugiyono, "Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D," 2014.
- [26] I. Ghozali, "Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)," *Cetakan ke VIII. Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro*, vol. 96, 2016.
- [27] W. W. Chin, "The partial least squares approach to structural equation modeling," *Mod. methods Bus. Res.*, vol. 295, no. 2, pp. 295–336, 1998.
- [28] A. Sudjiono, "Pengantar Statistik dan Pendidikan." Jakarta: Rajawali Press, 2010.