

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Denso Ten Manufacturing)

Drs.Meindro Waskito.,MM , Siti Himatun Aliyah

Abstract. *PT Denso Ten Manufacturing Indonesia is a manufacturing company established in 2012, PT Denso Ten Manufacturing Indonesia manufactures Infotainment (CD tuner) and Car Electronic Devices, such as: Car audio, video, navigation and control systems. This Research aims to determine the influence of work discipline on employee performance Part Of the SMT Process P there IS PT Denso Ten Manufacturing Indonesia. This type of research is quantitative with an associative method with a level of a significance = 0.05 (5%) and 95% confidence level. The population in this research is an employee of the SMT Process. While the sample used as much as 38 people . The technique used by the authors in determining the samples in this study is non-probability sampling by the saturation sampling method whereby the entire population was made samples. The data collection techniques in this study are by interviews, observations, questionnaires, and literature studies. Instrument testing using validity tests and reliability tests, and for data analysis methods using frequency distribution analysis, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, and t test. Data calculations are done manually and using SPSS version 21. The simple linear Regression equation gained in this study was $Y = 8.504 + 1, 248X$. Test results obtained by value R (coefficient of correlation) performance with working discipline of 0, 707 and R Square = 0, 500 and a signification value of $0.001 < 0.05$ which means that 50 % of employee performance is influenced by work discipline while the remaining 50 % are influenced by other factors that are not addressed in this study. It is evidenced by the value t Count **5.998** t value of the table was **2.028** so H_0 was rejected and H_a accepted. This means that there is a significant influence between the work discipline and the employee performance of the SMT Process at PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.*

Key words: Work Discipline and Employee Performance.

Abstrak. PT Denso Ten Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang berdiri sejak tahun 2012, PT Denso Ten Manufacturing Indonesia memproduksi *Infotainment*(CD tuner) dan *Car Electronic Devices* , seperti: audio mobil, video, navigasi dan sistem kontrol.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dan tingkat kepercayaan 95%. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian SMT proses. Sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 38 orang. Teknik yang digunakan penulis dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan wawancara, observasi, kuesioner (angket), dan studi kepustakaan. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dan untuk metode analisis data menggunakan analisis distribusi frekuensi, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. penghitungan data dilakukan dengan manual dan menggunakan SPSS versi 21. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh dalam penelitian ini adalah $Y = 8,504 + 1,248X$. Hasil pengujian didapat nilai R (koefisien korelasi) kinerja dengan Disiplin Kerja sebesar 0,707 dan R Square = 0,500 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa 50 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sedangkan sisanya 50 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal itu dibuktikan dengan nilai t hitung **5,998** > nilai t tabel sebesar **2,028** sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.

Kata kunci : Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan suatu perusahaan atau organisasi. Meskipun didukung oleh sarana, prasarana dan sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Suatu organisasi atau perusahaan merupakan kesatuan yang mengkombinasi antara sumber daya alam dan sumber daya manusia untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa tertentu. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai yang telah ditetapkan bersama sebelumnya. Namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Agar sumber daya manusia (karyawan) bisa menjalankan fungsinya dengan baik dan menunjukkan performa yang maksimal. Pengertian disiplin kerja menurut Machmed Tun Ganyang (2018: 143) adalah suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerjanya akan lebih baik dan menunjang terwujudnya suatu tujuan perusahaan.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dalam bekerja.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi berbagai ketentuan dengan kata lain kedisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lainnya untuk meningkatkan kinerja.

Pengertian disiplin kerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017: 193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015: 408) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016: 229) mendefinisikan bahwa: “Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Maka dapat disimpulkan bahwa dimana disiplin kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Karena, dengan adanya disiplin kerja maka para karyawan akan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang besar sehingga tidak akan malas dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti yang dinyatakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017: 193) bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan yang dapat dicapainya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis terdapat beberapa fenomena terkait dengan disiplin kerja bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia

dimana kesadaran karyawan terhadap kebersihan masih rendah, seperti tidak membersihkan area kerja masing-masing sehingga terdapat debu yang dikhawatirkan akan merusak komponen yang akan di produksi karena ada fakta yang membuktikan bahwa ada beberapa komponen yang rusak akibat debu maupun kotoran, tidak menaruh peralatan kerja dengan rapi sehingga akan mempersulit ketika hendak memakainya nya kembali karena yang seharusnya waktu tersebut digunakan untuk langsung memulai proses produksi tetapi digunakan untuk mencari alat yang akan digunakan akhirnya memperlambat proses produksi, dan membiarkan troli untuk mengangkut barang di sembarang tempat sehingga mengganggu troli lain yang hendak melewati jalan tersebut tentu akan menghambat berjalannya proses produksi, kemudian penggunaan alat atau atribut penunjang kerja tidak sesuai standar seperti tidak menggunakan sarung tangan dengan benar akan mengurangi kualitas produk yang dihasilkan karena bila menggunakan sarung tangan yang sudah tidak layak pakai akan membuat *foreign material* (debu atau serabut benang) pada produk dan bahkan bisa menimbulkan kecelakaan kerja.

Berikut adalah data absensi karyawan selama beberapa bulan terakhir yang penulis dapatkan pada saat melakukan observasi langsung ke lapangan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Data Absensi Karyawan PT Denso Ten Manufacturing Indonesia Bagian SMT Process
Periode Januari – Juni 2018**

No	Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah
1	Januari	4	2	1	7
2	Februari	3	3	2	8
3	Maret	2	2	1	5
4	April	1	4	1	6
5	Mei	1	5	2	8
6	Juni	3	3	2	8

Sumber: Human Resource PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.

Data diatas menyimpulkan bahwa ketidakhadiran karyawan dikarenakan alasan cuti, sakit, dan izin, hal ini berdampak ketika seorang karyawan tidak hadir maka tugas dan pekerjaan karyawan tersebut akan dilimpahkan kepada karyawan lain, sehingga karyawan yang mendapatkan beban kerja tersebut akan sulit bekerja secara maksimal sesuai Job Desc yang diterima karena dibebankan pekerjaan lain dari karyawan yang tidak masuk.

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari peninjauan secara langsung ke perusahaan, diketahui terdapat adanya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari data pencapaian hasil produksi karyawan bagian *SMT Process* PT Denso Ten Manufacturing Indonesia sebagai berikut

Tabel 1.2

**Pencapaian hasil produksi PT Denso Ten Manufacturing Indonesia bagian SMT Process
Periode Januari – Juni 2018**

No	Bulan	Target	Pencapaian	Persentase	Keterangan
1	Januari	9000	8000	88%	Tidak Tercapai
2	Februari	9000	7500	83%	Tidak Tercapai
3	Maret	9000	7100	78%	Tidak Tercapai
4	April	9000	7000	77%	Tidak Tercapai

5	Mei	9000	7500	83%	Tidak Tercapai
6	Juni	9000	7500	83%	Tidak Tercapai

Sumber: Human Resource PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa persentase pencapaian hasil produksi tidak pernah mencapai target, kemudian perusahaan mensiasatinya dengan menambahkan jam lembur pada masing-masing shift, 1jam di akhir shift pagi dan 1jam diawal shift malam atau menambahkan jam lembur di hari sabtu yaitu 8jam kerja.

Adapun sumber informasi yang penulis dapatkan dari hasil survei lapangan dan melalui wawancara langsung kepada atasan kemudian karyawan pun membenarkan bahwasanya penyebab tidak tercapainya hasil kerja disebabkan dari karyawan yang tidak fokus saat bekerja sehingga kualitas produk yang dihasilkan tidak maksimal, karena ketika karyawan tidak fokus saat bekerja maka terdapat proses yang terlewat kemudian membuat produk tersebut menjadi NG (*not good*), kemudian tidak menyampaikan dan melaporkan informasi sekecil apapun itu karena informasi atau masalah yang kecil dapat menjadi besar bila dibiarkan begitu saja seperti halnya tidak menyampaikan permasalahan yang terjadi saat proses produksi baik dari segi produk yang dihasilkan atau mesin yang sedang beroperasi sehingga kedepannya akan membuat hasil produksi tidak sesuai dengan standar yang baik. Dari semua perilaku kinerja karyawan tersebut akan memengaruhi tidak tercapainya tujuan perusahaan dengan baik akan mengakibatkan penurunan pendapatan bagi perusahaan

II. KAJIAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Peran manajemen sumber daya manusia menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan juga kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2018: 8) menjelaskan tentang fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut

1. Perencanaan (Planing)
2. Pengorganisasian (Organizing)
3. Pengarahan (Directing)
4. Pengendalian (Controlling)
5. Pengadaan (Procurment)
6. Pengembangan (Development)
7. Kompensasi (Compensation)
8. Pengintegrasian (Integration)
9. Pemeliharaan (Maintanance)
10. Kedisiplinan (Disiplince)
11. Pemberhentian (Separation)

1. Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Pengertian disiplin kerja yang diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017: 193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk (2015: 599) Pengertian disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015: 129) yaitu:

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

b. Disiplin korektif

Disiplin koerektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2. Dimensi Disiplin

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan didalam suatu organisasi maupun perusahaan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 193) disiplin kerja dalam dua dimensi yakni:

1. Kesadaran

Kesadaran adalah suka rela menaati semua peraturan perusahaan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

2. Kesediaan

Kesediaan adalah sikap kerja dan tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas kinerja memberi pengaruh sebagai faktor pendorong yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan mudah harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Foster dan Seeker dalam Suparno Eko Widodo (2015: 131) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015: 408) kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Manfaat Kinerja bagi perusahaan dan manajer ialah manfaat kinerja bagi manajer, antara lain mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

4. Dimenis Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela (2016: 482) menerangkan bahwa kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk memperoleh kinerja yang baik, harus diperhatikan tiga elemen pokok berikut ini:

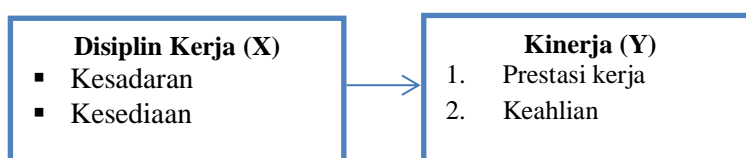
- a) Deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat di posisi tersebut tahu secara pasti apa yang harus dilakukannya. Untuk meningkatkan kinerja seorang guru, tentu saja guru tersebut perlu tahu apa yang harus dilakukannya dan bagaimana melakukannya.
- b) Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas. Artinya seorang guru harus mengetahui indikator keberhasilan tugas-tugasnya.
- c) Standar kinerja untuk menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian pustaka, dan hasil dari penelitian terdahulu, disusunlah sebuah kerangka pemikiran teoritis yang akan menggambarkan alur pemikiran pada penelitian ini. Secara umum, kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan langsung antara variabel-variabel independen, seperti pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja sebagai variabel dependen.

Dengan adanya keterkaitan dan pengaruh dari disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis membuat kerangka pemikiran seperti yang terlihat pada gambar 2.1 dibawah ini

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini mengacu pada kajian pustaka yang telah diuraikan pada sub bab sebelumnya. Berdasarkan kajian pustaka diatas maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Disiplin kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian.

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah desain asosiatif. Desain asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih Berdasarkan kualifikasi tujuan penelitian, jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, artinya penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Variabel dan Pengukurannya.

Dalam penelitian ini, variabel dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Independen, yakni variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin Kerja (X)
2. Variabel Dependen, yakni variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang karyawan PT. Denso Ten Manufacturing. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik sampling jenuh*. Dimana teknik sampling ini menggunakan seluruh populasi untuk digunakan penelitian.

4. Jenis data dan Teknik Pengumpulan data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Denso Ten Manufacturing untuk mendapatkan data mengenai kompetensi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Data Sekunder bersumber pada studi pustaka, dokumentasi perusahaan, maupun sumber-sumber internet lainnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan menyebarkan kuesioner. Indikator dari masing-masing dimensi untuk setiap variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert dengan skor 1-5, dengan bobot tertinggi adalah 5 yaitu sangat setuju dan bobot terendah adalah 1 yaitu sangat tidak setuju.

5. Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data, peneliti menggunakan Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh fungsional ataupun kasusal antara variabel X dan Variabel Y, adapun untuk menguji hipotesis akan menggunakan metode seperti dibawah ini :

$$Y = \alpha + bX$$

Dimana :

- Y = Variabel Dependen (Disiplin kerja)
- α = Konstanta bila harga X=0
- b = Koefesien Regresi
- X = Variabel Independen (Kinerja)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan sampel penelitian sebanyak 38 responden, detail karakteristik responden ditampilkan dalam Tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden

Identitas Responden	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	0	0
Perempuan	38	100
Usia (tahun)		
< 20	23	61
21 – 25	10	26
26 – 30	5	13
Pendidikan		
SLTA/ sederajat	31	82
Diploma	0	0
Sarjana (S1)	7	18

Sumber : Data Penelitian Diolah (2019)

2. Analisis Data Variabel Penelitian

Dari statistik yang didapat dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dari 50 butir instrumen yang disampaikan kepada 38 orang responden sebagai uji coba, diperoleh

1) Analisis Variabel Disiplin kerja

Berdasarkan nilai persepsi karyawan pada distribusi kuantitatif yaitu 3,71, dan setelah di bandingkan dengan tabel interval kelas (3,58 – 3,74), maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT.Denso Ten Manufacturing berada pada level CUKUP BAIK.

2) Deskripsi Variabel Kinerja

Berdasarkan tabel interval kelas Interval Variabel Y diatas, dapat dilihat nilai tingkat hubungan atau presepsi karyawan tentang kinerja karyawan sebesar **3,63** Nilai ini mengandung arti bahwa kondisi kinerja karyawan bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia adalah **Baik**.

3. Analisis Data

3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini dilakukan pemberian kuesioner kepada seluruh responden dengan jumlah 38 orang maka r_{Tabel} nya adalah 0,361. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu butir pernyataan yaitu berdasarkan pada rumus $r_{hitung} > r_{Tabel}$. Berdasarkan uji validitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang terdapat pada instrument Pelatihan, Kompensasi, motivasi kerja dan kinerja adalah valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Interpretasi	Hasil
Disiplin Kerja	0.737	Tinggi	Reliabel
Kinerja	0,872	Tinggi	Relibel

Sumber : Data Penelitian Diolah (2016)

Dari Tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin kerja (X), dan kinerja (Y) berada di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item kuesioner dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai instrument pengumpul data dalam penelitian.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisa Regresi merupakan metode statistik yang dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan variabel X terhadap Variabel Y, dimana dalam penelitian ini variabel X adalah Disiplin Kerja dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan:.

Tabel 9. Hasil Pen Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien	t hitung	Sign
Konstanta		.610	.546
Disiplin Kerja	.707	5.998	.000

Sumber : Data diolah (2019)

Dengan melihat hasil penghitungan dengan cara manual dan penghitungan menggunakan SPSS versi 21, dimana nilai dari t hitung (5,998) > lebih besar dari t tabel (2,028) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia.

4.1 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil nilai koefisien dan nilai sig. tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Pada hasil uji-t antara disiplin kerja dengan kinerja pembelian menunjukkan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel tersebut memang memiliki pengaruh

dalam upaya meningkatkan kinerja pada PT Denso Ten Manufacturing khususnya bagian SMT Process dan sudah seharusnya perusahaan meningkatkan disiplin karyawan agar target yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat tercapai secara maksimal. Hasil uji t menyimpulkan bahwa antara disiplin kerja dengan kinerja memperlihatkan hasil yang positif. Ini membenarkan disiplin kerja akan meningkatkan hasil kerja yang dibebankan kepada karyawan di perusahaan

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Analisis Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia adalah **Baik**.
2. Berdasarkan Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia adalah **Baik**.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia berdasarkan hasil yang telah diuji adalah sebagai berikut:
 - a. Berdasarkan Analisis Regresi Linear Sederhana semakin tinggi nilai disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai persamaan $Y = 8,504 + 1,248X$.
 - b. Berdasarkan Analisis Koefisien Korelasi, Disiplin Kerja memiliki hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia, yaitu dinyatakan dengan nilai korelasi **0.707**.
 - c. Berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi, Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 50%, dimana sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini Seperti, faktor pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor lingkungan, faktor kompetensi dan lain-lain..
 - d. Berdasarkan Analisis Uji t, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji t sebesar $5,998 >$ lebih besar dari nilai t tabel 2,028.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia, penulis mengajukan beberapa saran, diantaranya:

1. Disiplin kerja karyawan bagian *SMT Process* secara keseluruhan sudah baik, namun perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja dari masing-masing karyawan. Cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja ialah setiap karyawan haruslah bersungguh-sungguh dan berhati-hati dalam bekerja guna menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan terjadi sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.
2. Kinerja karyawan bagian *SMT Process* secara keseluruhan sudah baik, namun perusahaan harus tetap memperhatikan kinerja dari masing-masing karyawan . Cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah setiap karyawan diharapkan meningkatkan perasaan untuk lebih terampil dan memiliki inisiatif yang tinggi dalam membantu sesama rekan kerja, karena dari hasil kuesioner yang penulis ajukan, karyawan kurang terampil dalam bekerja dan berinisiatif untuk membantu rekan kerja.

3. Untuk karyawan Bagian *SMT Process* pada PT Denso Ten Manufacturing Indonesia hendaknya lebih meningkatkan disiplin kerja dan kinerja dalam sikap saat bekerja, serta keahlian dalam bekerjasama untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan secara keseluruhan dapat tercapai.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimanapun penelitian ini hanya bersifat mewakili dan tidak menilai secara keseluruhan. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau serta mengevaluasi kemungkinan faktor lain yang dinilai mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik lagi

DAFTAR RUJUKAN

- Alfiyan, Miftah. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Panggung Electric Citrabuana". *Jurnal UWKS*. 5 (2)
- Azwar, Hendri. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang". *ejournal Home Economic and Tourism*. 9 (2)
- Cleopatra dkk, 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar". *Jurnal SULTANIST*. 3 (1)
- Ganyang, Machmed Tun, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: InMedia.
- Hajrina, Rima Alhalimah dkk., 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada Hotel Millennium Sirih Jakarta". *Epigram*. 13 (2)
- Hasibuan. Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kasmir, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*, Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Liyas, Jeli Nata dan Reza Primadi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat". *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 2 (1)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Evaluasi Kinerja*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017a, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2017b, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bogor: In Media.urcahya, Galih Arga dan Fetty Poerwita Sary. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Environmental Indonesia Bag. Surakarta". *e-Proceeding of Management*. 5 (1)
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Terapan*. 3 (1)
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septiasari, Devy Dayang. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar”. *eJournal Administrasi Bisnis FISIP Universitas Mulawarman*. 5 (1)
- Setiana, Adi Robith. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya”. *Jurnal Economica*. 2 (2)
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik, Dan Contoh Riset*, Yogyakarta, CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno.Edy, 2017, *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Paruru , Julita By. 2016. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado”. *Jurnal EMBA*. 5 (1)
- Widodo. Suparno Eko, 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada