

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA
UD BAROKAH PADEMAWU PAMEKASAN**

**RUNIK PUJI RAHAYU
Universitas Madura**

ABSTRAK

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan verifikatif terhadap penelitian yang telah dilakukan yaitu mengenai disiplin dan kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 22 orang yang menjawab 5 butir pertanyaan mengenai disiplin dan jumlah rata-rata sebesar 76.2 dari tanggapan responden sebanyak 22 orang yang menjawab 5 butir pertanyaan mengenai kinerja pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Faktor utama penggerak kegiatan ekonomi adalah manusia. karena manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, manusialah yang menjadi perencana semua ide dan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam hal itu diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang direncanakan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggihnya. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan, dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, dan gedung.

Demikian halnya dengan UD.Barokah Pademawu Pamekasan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang bisbeton dan pilar sejak tahun 1990, karyawan yang saat ini bekerja di UD.Barokah Pademawu Pamekasan telah melalui proses seleksi dan telah mempunyai kemampuan

tambahan yang didapat dari training yang baik didalam maupun diluar perusahaan. Saat ini UD.Barokah Pademawu Pamekasan mempunyai karyawan sebanyak 22 orang yang dari pertama berdiri hanya 15 orang karyawan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja.

Dengan meningkatkan kedisiplinan, maka karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi dapat diperkecil semenimal mungkin, dan ini berarti meningkatkan kinerja. dengan tingkat kinerja yang tinggi, maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan dan bertambah kuatnya landasan ekonomi bagi kesejahteraan manusia, pada dasarnya kerja yang bermalas-malasan atau tradisi jam karet bukanlah akan membangun perekonomian akan tetapi akan menghambat kemajuan yang semestinya akan tercapai.

Munculnya permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tidak jarang terjadi karena kelalaian karyawan sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk ngobrol, duduk-duduk, atau izin keluar

kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Hal ini pula yang menyebabkan penerapan disiplin kerja yang kurang bertanggung jawab.

Menyadari pentingnya kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. BAROKAH PADEMAWU PAMEKASAN"**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah:

Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD.Barokah Pademawu Pamekasan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk memberi kerangka landasan arah dan acuan di dalam membahas, menganalisa, serta mengevaluasi permasalahan. Adapun tujuan penelitian pada perusahaan tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Seseorang dikatakan disiplin apabila orang tersebut bersedia memenuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya baik secara sukarela maupun terpaksa. dari beberapa pendapat tersebut disiplin mengacu pada suatu sikap seseorang yang taat atau patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi atau masyarakat. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang berupa ketaatan terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau masyarakat.

Pentingnya Kedisiplinan

Mengingat pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan maka perlu

menanamkan kesadaran kedisiplinan pribadi pada karyawan, untuk mencegah penyimpangan atau pelanggaran dalam menjalankan aktivitas perusahaan, oleh karena itu tindakan-tindakan disiplin tidak hanya berpengaruh terhadap mental karyawan saja tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam menerapkan kedisiplinan diperlukan peraturan dan hukuman, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerja dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja tenaga kerja akan meningkat. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar tenaga kerjanya menaati peraturan yang ada.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin tenaga kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan Kedisiplinan

Tujuan kedisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang, bukan menghukum kegiatan dimasa lalu, sehingga kegiatan yang akan dilaksanakan dapat lebih berdaya guna. sedangkan **Gomes (2000:232)** menyatakan bahwa tujuan kedisiplinan adalah prosedur pengaduan di satu pihak, dikembangkan untuk melindungi para pegawai terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi.

Indikator Kedisiplinan

Indikator-

Indikator Kedisiplinan menurut **Hasibuan (2013:194)** antara lain :

a. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya..

b. Kompensasi

Kompensasi (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan

kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

d. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

e. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut **Wilson (2012:231)**, mengemukakan Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (job standart).

Faktor Kinerja Karyawan

Menurut **Henry** dalam **Mangkunegara (2004:14)** yang berjudul Evaluasi Kinerja SDM, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- a) Faktor Individual yang terdiri dari :
 - Kemampuan dan Keahlian
 - Latar belakang
 - Demografi
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - Persepsi
 - Attitude
 - Personality
 - Pembelajaran
 - Motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - Sumber daya
 - Kepemimpinan
 - Penghargaan
 - Struktur
 - Job Design

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Wilson (2012:234), menyatakan Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

- 1) Jumlah Pekerjaan (kuantitas)

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (**Dessler**

2008:325). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut **Dessler (1992:514)** ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya / diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Wilson (2012:232)**, tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah :

- 1) Evaluasi Antar Individu Dalam Organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai setiap kinerja individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- 2) Pengembangan Diri Setiap Individu Dalam Organisasi
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
- 3) Pemeliharaan Sistem
Barbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

- 4) Dokumentasi
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson (2012:234), menyatakan bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya:

- 1) Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
- 3) Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atass pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
- 4) Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama

delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisai dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di UD.Barokah dengan alamat di raya dasok Pademawu Pamekasan.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dilihat dari jenisnya penelitian ini tergolong penelitian survey dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, menurut **Sugiyono (2003:11)**, penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Sedangkan kuantitatif menurut **Sugiyono (2003:14)**, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Identifikasi Variabel-variabel Penelitian

Menurut **Arikunto (2010:161)**, variabel adalah obyek penelitian, atau

apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Jadi variabel penelitian adalah obyek dalam suatu penelitian yang mempengaruhi suatu penelitian.

Jadi variabel penelitian adalah obyek dalam suatu penelitian yang mempengaruhi suatu penelitian.

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah:

1. Variabel bebas (independent variable)
: Kedisiplinan (X)

2. Variabel terikat (dependent variable)
: Kinerja (Y)

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut **Sugiyono (2008:115)**, Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. adapun populasi dalam peneltian ini adalah karyawan UD.Barokah di jalan raya dasok pademawu pamekasan dengan populasi seluruhnya 22 orang karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti, Populasi yang cukup banyak tidaklah efektif dan sebuah pemborosan bila melancarkan pengumpulan data penelitian kepada sebuah populasi tersebut. Oleh karena itu dari keseluruhan populasi dalam penelitian ini diambil sebagian yang dianggap mewakili populasi untuk menjadi sampel penelitian.

Sumber Data

Dalam suatu penelitian harus disebutkan dari mana data diperoleh. Sumber data adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Di dalam penelitian ini data yang digunakan dibagi 2 bagian. Menurut **Indriantoro dan Supomo (1999:146)**, sumber data dibagi menjadi dua yaitu:

Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian adalah memperoleh data informasi yang akurat dan obyektif. Hal ini menjadi sangat penting artinya karena kesimpulan suatu penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya. Melihat kondisi ini maka alat

pengumpul data mempunyai peran yang sangat penting, karena tingkat akurasi dan kecermatan hasil pengukuran tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur. Alat pengumpul data harus memiliki kriteria reliabel dan valid agar kesimpulan penelitian tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Sifat reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil ukur suatu tes.

Validitas

Menurut **Iqbal (2002:79)**, validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas dilakukan dengan metode *Construct Validity* yaitu menentukan apakah suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan **Sarwono (2006:218)**, menyatakan bahwa suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

Lebih lanjut **Iqbal (2002:80)**, menyatakan bahwa pengujian dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap item pernyataan dengan skor setiap variabel. Suatu item pernyataan termasuk kedalam kriteria valid apabila nilai korelasinya lebih besar atau sama dengan 0.30. hal ini berarti bahwa item pernyataan pada kuesioner penelitian telah dapat mengukur seluruh variabel disiplin.

Reliabilitas

Menurut **Sangadji (2010:166)**, reabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah reliabilitas internal yang menguji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrument yang ada. Pengujian reliabilitas internal akan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. suatu instrument adalah reliabel secara internal jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada 0.60. Semua penghitungan uji keandalan butir alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS).

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut **Mangkunegara (2004:9)**, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan Kerjasama

Teknik Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang peneliti lakukan antara lain.

a. Study pendahuluan

Yakni penelitian secara umum terhadap perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi perusahaan.

b. Study pustaka

Adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur dan catatan-catatan kuliah terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini secara keseluruhan. dalam hal ini peneliti juga mengutip pendapat beberapa tokoh atau pakar yang terdapat dalam bacaan-bacaan tersebut.

c. Study lapangan

Yaitu upaya peneliti untuk memperoleh data secara langsung melalui :

1. Angket (kuesioner)
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Metode Analisis Data

Analisa data yang digunakan adalah analisa regresi sederhana, akibat dari adanya regresi menunjukkan adanya kearah rata-rata dari hasil yang sama pengukuran berikutnya, yaitu digunakan unuk analisis statistik yang digunakan dalam mengembangkan suatu persamaan untuk meramalkan suatu variabel dari kedua yang telah diketahui.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut **Imam Ghozali (2005:150)**, skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat

preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- A. Jawaban a Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5
- B. Jawaban b Setuju (S) dengan nilai 4
- C. Jawaban c Ragu•Ragu (R) dengan nilai 3
- D. Jawaban d Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2
- E. Jawaban e Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1

Metode analisis kualitatif seperti yang telah disebutkan sebelumnya mengemukakan data-data yang didapat dari hasil jawaban kuesioner kemudian dilakukan pengelompokan, penstabilasian, dan pemberi penjelasan. Dari hasil pengolahan kuesioner, dilakukan penganalisaan hasil penelitian untuk mengkuantitatifkan data kualitatif.

Menurut **Umar (2003:225)**, untuk memperoleh hasil pembobotan dilakukan dengan cara melakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi (110) yang dikurangi skor terendah (22), kemudian lima tingkat skala interval. Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh skala pembobotan sebagai berikut :

- 1) Skor 22 – skor 39,6 menunjukkan penilaian tidak setuju.
- 2) Skor 39,7 – skor 57,3 menunjukkan penilaian kurang setuju.
- 3) Skor 57,4 – skor 75 menunjukkan penilaian cukup setuju.
- 4) Skor 75,1 – skor 92,7 menunjukkan penilaian setuju.
- 5) Skor 92,8 – skor 110 menunjukkan penilaian sangat setuju.

Sedangkan metode analisis kuantitatif dilakukan dengan alat bantu statistik. Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis pengaruh disiplin sebagai variabel X terhadap kinerja sebagai variabel Y adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Dikarenakan tingkat pengukuran skala tersebut adalah ordinal, maka agar dapat diolah lebih lanjut harus diubah menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil jawaban responden, hitung frekuensi setiap pilihan responden.
- 2) Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi setiap pilihan jawaban.
- 3) Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pertanyaan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pemilihan jawaban.
- 4) Untuk setiap pertanyaan, tentukan nilai batas untuk “z” untuk setiap pilihan jawaban.
- 5) Hitung *scala value* (nilai interval rata-rata) setiap pilihan jawaban
- 6) Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban **Koefisien**

Regresi Linier Sederhana dan Hipotesis Pengujiannya

Data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner diolah dan dianalisis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Berupa variabel X kedisiplinan dan variabel Y kinerja.

Sedangkan menurut **Umar (2003:114)**, untuk mencari pengaruh tersebut, maka digunakan rumus sebagai berikut :

a) Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y: Variabel terikat (kinerja karyawan)

X: Variabel bebas (Kedisiplinan)

a : intersep atau pemotongan Y terhadap garis regresi

b : koefisien regresi atau x

Koefisien Korelasi Pearson dan Taksirannya

Koefisien Korelasi Pearson	Arah Hubungan	Taksiran Koefisien

0.00 – 0.19	+/-	Hubungan Bisa Diabaikan
0.20 – 0.39	+/-	Hubungan Rendah
0.40 – 0.59	+/-	Hubungan Cukup
0.60 – 0.79	+/-	Hubungan Kuat
0.80 - 100	+/-	Hubungan Sangat Tinggi

b) Uji Hipotesis II : Koefisien Determinasi

Koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah angka untuk indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Menurut Iqbal (2006:44), maka rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Nilai koefisien penentu berada antara 0 sampai 1 ($0 \leq KD \leq 1$). Maka kriteria koefisien determinasi :

- Jika nilai KD mendekati = 0, berarti tidak ada pengaruh variabel X (disiplin) terhadap Variabel Y (kinerja).
- Jika nilai KD mendekati = 1, berarti pengaruhnya kuat antara variabel X (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja).

c) Uji Hipotesis III : Uji F (Uji Serempak)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menguji kebenaran kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu menguji keberartian regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variasi dari model regresi tidak dapat menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variasi dari model regresi dapat menerangkan variasi variabel

bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Pengujian dengan uji F variannya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada $\alpha = 0,05$ apabila hasil perhitungannya menunjukkan :

1). $F_h \geq F_t$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

2). $F_h < F_t$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (variabel terikat)

Selanjutnya untuk menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima. Dalam penelitian ini hipotesis yang dikembangkan sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$, maka tidak ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

$H_1 : p \neq 0$, maka ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Profil responden adalah hasil dari survey pendapat terhadap objek, dalam hal ini karyawan UD.Barokah Pademawu Pamekasan sebagai responden. Data karakteristik responden sebanyak 22 orang dengan didasarkan kepada jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan.

Tabel
Jenis Kelamin Responden

o	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
---	---------------	-----------	------------

	Pria	20	90,91
	Wanita	2	9,09
	Jumlah	22	100

Sumber : Data primer diolah.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa orang atau 9,09% adalah responden sebanyak 20 orang atau 90,91% responden pria dan sisanya sebanyak 2 wanita.

Tabel
Tingkat Pendidikan Responden

o	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen (%)
	SLTA	12	54,6
	SLTP	7	31,8
	SD	3	13,6
	Jumlah	22	100

Sumber : Data primer diolah.

Dari tabel diatas dapat diketahui untuk karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 12 orang atau 54,6% responden, lulusan SLTP sebanyak 7 orang atau 31,8% responden, dan sisanya lulusan SD sebanyak 3 orang atau 13,6% responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut **Sangadji (2010:166)**, Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*

dengan nilai koefisien lebih besar dari pada 0.60. Menurut **Iqbal (2002:79)**, Uji validitas menggunakan teknik statistik korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria sekurang-kurangnya 0.30.

Kedisiplinan

Berikut ini adalah hasil dari output komputer program *IBM SPSS Statistics* mengenai uji reliabilitas dan validitas untuk instrumen kedisiplinan.

Tabel
Reabilitas Kedisiplinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	5

Sumber : Hasil Olahan

Pada tabel terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0.813 kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa instrumen kedisiplinan adalah reliabel.

Tabel
Validitas Kedisiplinan
Correlations

		1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	OTALX
1.1	Pearson Correlation		647**	911**	277	316	833**
	(2-tailed)		001	000	211	152	000
	N	2	2	2	2	2	2
1.2	Pearson Correlation	647**		730**	636**	277	872**
	(2-tailed)	001		000	001	211	000
	N	2	2	2	2	2	2
1.3	Pearson Correlation	911**	730**		365	388	898**
	(2-tailed)	000	000		095	074	000
	N	2	2	2	2	2	2
1.4	Pearson Correlation	277	636**	365		092	630**
	(2-tailed)	211	001	095		682	002
	N	2	2	2	2	2	2
1.5	Pearson Correlation	316	277	388	092		546**
	(2-tailed)	152	211	074	682		009
	N	2	2	2	2	2	2
OTALX	Pearson Correlation	833**	872**	898**	630**	546**	
	(2-tailed)	000	000	000	002	009	
	N	2	2	2	2	2	2

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel diatas tampak bahwa indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5) dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas 0,30 yakni, X1.1 = 833, X1.2 = 872, X1.3 = 898, X1.4 = 630, X1.5 = 546.

Kinerja

Kinerja adalah instrumen kedua yang akan diuji. Pada tabel 4.7. menyajikan besarnya koefisien reliabilitas untuk instrumen ini. Besarnya koefisien *cronbach alpha* adalah 0.726. Karena

0.726>0.60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument kinerja adalah reliabel.

Tabel
Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

Sumber : Hasil Olahan

Tabel
Validitas Kinerja
Correlations

	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	OTALY
1.1 Pearson Correlation		.092	.000**	.092	.000**	821**
Sig. (2-tailed)		682	000	682	000	000
N	2	2	2	2	2	2
1.2 Pearson Correlation	.092		.092	.000**	.092	492*
Sig. (2-tailed)	682		682	000	682	020
N	2	2	2	2	2	2
1.3 Pearson Correlation	.000**	.092		.092	.000**	821**
Sig. (2-tailed)	000	682		682	000	000
N	2	2	2	2	2	2
1.4 Pearson Correlation	.092	.000**	.092		.092	492*
Sig. (2-tailed)	682	000	682		682	020
N	2	2	2	2	2	2
1.5 Pearson Correlation	.000**	.092	.000**	.092		821**
Sig. (2-tailed)	000	682	000	682		000
N	2	2	2	2	2	2
OTALY Pearson Correlation	821**	492*	821**	492*	821**	
Sig. (2-tailed)	000	020	000	020	000	
N	2	2	2	2	2	2

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada tabel diatas tampak bahwa indikator (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5) dikatakan valid karena memiliki nilai korelasi di atas 0,30 yakni, X1.1 = 821, X1.2 = 492, X1.3 = 821, X1.4 = 492, X1.5 = 821.

Metode Analisis Data Kuantitatif

Analisis Data Kuantitatif

1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada r square dan dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.732 ^a	.535	.512	1.22690

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Nilai R square sebesar 0,535, yang artinya variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang hanya sebesar 53.5%, sementara sisanya 46.5% (100%-53.5%) dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

Peneliti akan melakukan analisis mengenai : *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan* dengan melalui metode statistik yang menggunakan regresi linier sederhana, koefisien korelasi pearson, dan koefisien determinasi, sehingga pengaruh disiplin terhadap kinerja dapat diketahui lebih

jelas lagi. Agar proses pengujian statistik jadi lebih mudah, penulis mempergunakan bantuan program komputer *IBM SPSS Statistics* dengan sistem operasi windows 7.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tergantung dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan. Output dari program *IBM SPSS statistics* diperoleh nilai regresi seperti yang tertera.

Tabel
Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant)	2.401	.154	.0274		.000
OTALX	.669	.139	.732	.799	.000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Hasil Olahan

Diperoleh : a = 32.401

b = 0,669

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 32.401 + 0,669X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 32.401 menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan dalam perusahaan maka besarnya kinerja adalah 32.401.
2. Koefisien regresi kedisiplinan (b) menunjukkan variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh sebesar 0,699 terhadap kinerja. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya semakin tinggi kedisiplinan akan berpengaruh terhadap kinerja dengan asumsi variabel bebas lainnya besar adalah konstan.

3. Besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,732 dan setelah disesuaikan menjadi Adjust R Square sebesar 0,512 menunjukkan bahwa kedisiplinan secara bersama-sama memberikan kontribusi / sumbangan sebesar 53.5% terhadap perubahan kinerja, sedangkan sisanya sebesar 46.5% menciptakan sumbangan atau kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian.

Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi pearson adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan. Output dari program IBM SPSS statistics diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera.

Tabel
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.732 ^a	.535	.512	1.22690

a. Predictors: (Constant), TOTALX

Sumber : Hasil Olahan

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.732. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan. Dari hasil diatas maka disiplin memberikan pengaruh sebesar 53.5% terhadap kinerja karyawan UD.Barokah Pademawu Pamekasan. Sedangkan sisanya sebesar **100%** -

53.5% = 46.5%, disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak saya teliti.

Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikan pengaruh variabel yang terdiri atas variabel kedisiplinan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square		ig.
Regression	34.667		34.667	23.030	.000 ^a
Residual	30.106		1.505		
Total	64.773				

a. Predictors: (Constant), TOTALX

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square		sig.
Regression	34.667		34.667	23.030	.000 ^a
Residual	30.106		1.505		
Total	64.773				

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALY

Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

a. Hipotesa

H_0 : $\rho = 0$, maka tidak ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

H_1 : $\rho \neq 0$, maka ada pengaruh antara disiplin dengan kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.

b. Tingkat Signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan tingkat signifikan sebesar 0,00 atau sebesar 0% artinya bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent dengan tingkat signifikan sebesar 0%. Menentukan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 dapat ditentukan dengan persamaan sebagai berikut :

$Df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$; artinya $df_1 = 2 - 1 = 1$, sedangkan $df_2 = n - k$; artinya = 20; (22-2) jadi, dapat dilihat pada tabel F pada kolom 1 baris 20 yakni 4,351.

c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak jika F hitung \leq F tabel

H_a diterima dan H_0 ditolak jika F hitung $>$ F tabel

d. Membandingkan F hitung dengan F tabel

Nilai F hitung $>$ F tabel (23.030 $>$ 4,351)

Dari tabel diatas didapatkan hasil F hitung sebesar 23.030 dengan tingkat signifikan 0,00, serta df penyebut 1 dan df pembilang sebesar 20 Untuk menguji hipotesis pertama yang meliputi kebutuhan kedisiplinan (X) secara simultan / bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan UD.Barokah digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel

pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ berarti dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 23.030 = F tabel sebesar 4,351 yang berarti pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ variabel-variabel Kedisiplinan (X) secara simultan / bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf $\alpha = 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

- 1) Disiplin pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 22 orang yang menjawab 5 butir pertanyaan mengenai disiplin pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan dengan jumlah rata-rata sebesar 99.2.
- 2) Kinerja karyawan pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan telah berjalan baik. Hal ini terlihat dari jumlah rata-rata sebesar 76.2 dari tanggapan responden sebanyak 22 orang yang menjawab 5 butir pertanyaan mengenai kinerja pada UD.Barokah Pademawu Pamekasan.
- 3) Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi pearson, koefisien determinasi dan uji f maka dapat disimpulkan bahwa disiplin

Saran

- 1) Manajemen UD.Barokah agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
- 2) Kinerja karyawan saat ini agar dapat mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

- 3) Tindakan tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin harus dilakukan sehingga kinerja karyawan tersebut meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2008. *Human Resource Management*. Upper Saddle River. New Jersey.
- _____. 1992. *Organization Theory : Integrating Structure and Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomez, Cordosa. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal, 2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Jonathan Sarwono, 2006, *Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Melayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara. Jakarta.

Sangadji & Sopiah, 2010, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian.* Penerbit Andi, Yogyakarta.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta. Bandung.

_____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2013. *Sumber Daya Manusia.* Prenada Media Group. Jakarta.

Umar, Husein. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.

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