

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK KERUPUK NAGA MAS PEMATANGSIANTAR

Oleh:  
Cleopatra  
S1 Manajemen  
Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya

## Abstraksi

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk: 1) mengetahui gambaran tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar 2) mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan induktif. Yang menjadi populasi pada penelitian ini ialah karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas. Sedangkan teknik yang digunakan penulis dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode *sampling* jenuh dikarenakan jumlah sampel hanya sebanyak 30 orang saja. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) disiplin kerja pada pabrik kerupuk naga mas sudah cukup baik 2) ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 3) disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,1%.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja terutama dalam kategori tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, maupun hubungan kemanusiaan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstraction

*The Purpose of this research is to examine and analysis of: 1) the description of work discipline and employee performance at Naga Mas Snack Factory Pematangsiantar 2) the influence of the work discipline against employee performance at Naga Mas Snack Factory Pematangsiantar.*

*This research used descriptive and Inductive methods. The population in this research is the employees at the Naga Mas Snack Factory Pematangsiantar. While the techniques used in determining a sample on this research is a non-probability sampling method. The data collecting techniques is done by interviewing ,observing, questionnaires, and documentating.*

*From this research we can conclude that: 1) work discipline on Naga Mas Snack factory Pematangsiantar already good enough 2) there is a positive and significant influence between the work disciplines on employee performance 3) work discipline affect the performance of the employees by 81,1%.*

*Advice that can be given of this research is to improve the performance of employees, the company is expected to improve the work discipline especially in the category of goals and capabilities, exemplary leadership, justice, compensation, punishment, sanctions, attach controlling, assertiveness, as well as the relationship of humanity.*

Key word : Work Discipline, Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Pabrik kerupuk Naga Mas adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam industri yang memproduksi makanan ringan yang bertujuan agar masyarakat dapat menikmati makanan yang berkualitas tanpa harus mengeluarkan biaya yang terlalu mahal. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan di dalam perusahaan haruslah berkualitas. Untuk mewujudkannya diperlukan usaha pembinaan dan pengembangan terhadap karyawan itu sendiri dengan tujuan agar dapat menciptakan karyawan yang memiliki disiplin tinggi yang diharapkan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan itu sendiri dapat dinilai berdasarkan beberapa hal antara lain efektivitas dan efisiensi, disiplin, otoritas dan tanggung jawab, serta

inisiatif dari karyawan. Saat melakukan penelitian, penulis menemukan bahwa kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas belum maksimal.

**Tabel 1**  
**Fenomena Kinerja Karyawan**

Indikator	ST	T	CT	R	SR	Total
Efektivitas dan efisiensi	8	10	5	7	0	30 orang
Disiplin	4	6	6	13	1	30 orang
Otoritas dan Tanggung Jawab	5	3	2	12	8	30 orang
Inisiatif	7	9	8	6	0	30 orang

Sumber : Mandor pabrik kerupuk Naga Mas (diolah penulis)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa disiplin dan tanggung jawab dari karyawan pabrik kerupuk Naga Mas terbilang relatif rendah. Sedangkan efektivitas dan efisiensi serta inisiatif dari karyawan pabrik kerupuk Naga Mas cukup tinggi, hanya saja masih ada hal – hal yang perlu pembenahan.

Untuk menanggapi masalah tersebut, pabrik kerupuk Naga Mas diharuskan meningkatkan disiplin karyawan. Masalah yang paling sering dihadapi tentang kedisiplinan pada saat peneliti melakukan penelitian di pabrik kerupuk Naga Mas antara lain adalah 40% dipengaruhi oleh pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja, 30% dipengaruhi oleh karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lain, dan 30% lainnya dipengaruhi oleh adanya ketidakpuasan karyawan atas balas jasa yang dimiliki.

Mengingat pentingnya disiplin, maka wujud perhatian pihak perusahaan mengenai masalah disiplin karyawan dalam bekerja ialah dengan melakukan serangkaian usaha tertentu seperti melakukan penerapan disiplin kerja dalam bentuk Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

## 2. Rumusan Masalah

- a. Bagaimana kondisi disiplin kerja dan kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas Pematangsiantar?
- b. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas Pematangsiantar?

## 3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kondisi disiplin kerja dan kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas Pematangsiantar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas Pematangsiantar.

## 4. Metode Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian ini dilakukan di Pabrik Kerupuk Naga Mas yang terletak pada Jalan Pasar Batu Gg. Surya No.28 Pematangsiantar. Yang menjadi populasi pada penelitian ini ialah karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas yang berjumlah 30 orang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sampel.

Adapun Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Research*). Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah berupa Observasi, Kuesioner, Wawancara dan Dokumentasi. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2009:10), adalah ilmu dan seni mengatur keseimbangan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mengatur terwujudnya tujuan pegawai. Menurut Simamora (2006:4), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Dari pengertian–pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### 2. Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Sastrohadwiryo (2003:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan–peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi–sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simamora (2006:610), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Wahyudi (2002:202), banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah disumbangkan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan  
Keteladanan pimpinan maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin diri dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Para karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

- d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan  
Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila disamping aturan tertulis yang dijadikan acuan oleh pegawai, juga perlu adanya sanksi. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran, dan kepada karyawan yang telah diberikan sanksi akan berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa lagi.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan  
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan  
Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia, bukan hanya dekat dalam arti fisik tetapi juga dekat dalam jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

Sastrohadiwiryo (2003:292), menyatakan bahwa secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi disiplin kelangsungan organisasi sesuai dengan motif organisasi. Sedangkan tujuan disiplin kerja secara khusus adalah :

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### 3. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:195), kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau *output* yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mondy (2008:257), hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kesetiaan  
Pengukuran kesetiaan karyawan akan pekerjaan, jabatan, dan organisasi.
- b. Prestasi kerja  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain
- d. Kedisiplinan  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e. Kreativitas  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kretivitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- f. Kerja sama  
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- g. Kepemimpinan  
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain.
- h. Kepribadian  
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan menyenangkan.
- i. Prakarsa  
Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan.
- j. Kecakapan  
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang ada didalam perusahaan

yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

- k. Tanggung jawab  
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.

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

Menurut Barnard dalam Prawirosentono (2008:27), kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Efektifitas yang dimaksudkan disini adalah bila tujuan dari suatu organisasi atau usaha dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah upaya yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan tersebut. Untuk mengukur apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak digunakan suatu kriteria yaitu efektifitas dan efisiensi.
- b. Disiplin  
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dengan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang dijatuhkan kepada karyawan yang melanggar disiplin itu sendiri. Jika seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku, karyawan tersebut harus sanggup dan mau menerima hukuman yang telah disepakati bersama.
- c. Otoritas dan tanggung jawab  
Otoritas adalah kewenangan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab. Sedangkan tanggung jawab adalah kesanggupan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Kinerja karyawan akan maksimal apabila suatu karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi akan tugas yang diberikan dan sadar akan otoritas – otoritas yang mereka miliki.
- d. Inisiatif  
Disiplin adalah sikap dan kemauan mentaati berbagai peraturan yang telah ditetapkan, namun jika disiplin yang tidak dibarengi dengan inisiatif karyawannya akan menyebabkan suatu organisasi lamban dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Inisiatif yang dilakukan baik oleh atasan maupun bawahan dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi akan membuat tujuan tersebut efektif dan berjalan dengan cepat.  
Faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Toni Listianto dan Bambang Setiaji dalam Kristiyanti (2009:13), salah satunya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku

karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin yang karyawan tersebut miliki. Disiplin kerja apabila tidak ditegakkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab besar yang mereka pikul yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

### C. PEMBAHASAN

#### 1. Analisa

##### a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif merupakan analisa yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, mengklarifikasi data kemudian menganalisa serta menginterpretasikan sehingga memberikan suatu gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Untuk memudahkan dalam penginterpretasian data, data yang diolah akan dimasukkan ke dalam beberapa kelas interval, sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Kelas Interval Jawaban Responden**

Nilai Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,81 – 2,60	Tidak Setuju (TS)
2,61 – 3,40	Kurang Setuju (KS)
3,41 – 4,20	Setuju (S)
4,21 – 5,00	Sangat Setuju (SS)

Sumber : data diolah

#### 1) Disiplin Kerja Pabrik Kerupuk Naga Mas

Disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan dimaksudkan untuk dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik dan juga untuk mengembangkan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang akan dicapai. Salah satu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu usaha adalah dengan adanya disiplin kerja.

Sedangkan kondisi disiplin kerja pada pabrik kerupuk Naga Mas setelah dilakukan observasi masih ada beberapa aspek yang masih kurang sehingga perlu adanya peningkatan dalam mendisiplinkan karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas. Berdasarkan hasil analisa melalui penyebaran angket kepada karyawan pabrik kerupuk Naga Mas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan pabrik kerupuk Naga Mas belum maksimal. Hal ini terlihat pada hasil jawaban responden yang lebih didominasi oleh jawaban kurang setuju. Dari hasil dua puluh empat pertanyaan yang diberikan kepada responden, hanya terdapat enam pertanyaan yang masuk kategori setuju sedangkan sisanya responden menjawab kurang setuju.

Nilai tertinggi pada variabel ini ialah 3,50 atas kategori sanksi hukuman dan ketegasan. Dimana pada kategori ini karyawan merasa sanksi hukuman sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawan pabrik kerupuk Naga Mas, selain itu karyawan merasa pabrik kerupuk Naga Mas memberikan hukuman secara konsisten dan tidak menunda-nunda. Sedangkan nilai terendah yang didapat adalah sebesar 3,10 pada kategori waskat dan hubungan kemanusiaan. Dimana pada kategori ini, karyawan tidak patuh pada waskat yang ada di dalam perusahaan. Selain itu, karyawan merasa hubungan manusia tidak begitu membantu mereka dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang ada di dalam perusahaan.

Secara keseluruhan, rata-rata nilai yang di dapat perusahaan dari hasil rekapitulasi semua pertanyaan adalah 3,31. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas belumlah maksimal dan masih banyak hal – hal yang perlu ditingkatkan dari setiap kategori yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

## 2) Kinerja karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas

Kinerja merupakan hasil atau *output* yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab seseorang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting. Oleh karena itu disiplin kerja apabila tidak ditegakkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Apabila suatu organisasi tidak memiliki disiplin kerja, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab besar yang mereka pikul yang akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi rendah.

Sedangkan kondisi kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas setelah dilakukan observasi masih dapat dikatakan kurang karena masih ada berbagai hal mengenai disiplin kerja yang tidak dipatuhi sehingga kinerja karyawannya juga ikut berkurang. Berdasarkan hasil analisa melalui penyebaran angket kepada karyawan pabrik kerupuk Naga Mas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas cukup baik tetapi belum maksimal. Dari sebelas pertanyaan yang diberikan kepada responden, hanya terdapat empat pertanyaan yang masuk kategori kurang setuju sedangkan sisanya responden menjawab setuju.

Nilai tertinggi pada variabel ini ialah 3,60 atas kategori otoritas dan tanggung jawab. Dimana pada kategori ini karyawan merasa karyawan pabrik kerupuk Naga Mas memiliki tanggung jawab yang tinggi akan tugas dan pekerjaan yang dia kerjakan. Sedangkan nilai terendah yang didapat adalah sebesar 3,13 pada kategori efektivitas dan efisiensi serta kategori inisiatif. Dimana pada kategori ini, karyawan merasa belum mencapai target yang diberikan pabrik kerupuk Naga Mas kepada mereka. Selain itu, karyawan merasa inisiatif karyawan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas.

Secara keseluruhan, rata – rata nilai yang didapat perusahaan dari hasil rekapitulasi semua pertanyaan adalah 3,38. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas belumlah maksimal dan masih banyak hal – hal yang perlu ditingkatkan dari setiap kategori yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## b. Deskriptif Kuantitatif

### 1) Analisis Regresi

Pengujian dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel x dan variabel y (pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan) pada pabrik kerupuk Naga Mas pematangsiantar. Hasil analisis regresi sederhana, dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.280	3.244		.395	.696
Disiplin Kerja	.452	.040	.904	11.197	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS ver.20

Dari hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$= 1,280 + 0,452 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel X dan variabel Y bersifat positif. Artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

### 2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variansi variabel dependen. Sedangkan koefisien korelasi ( $r$ ) merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dapat ditunjukkan melalui koefisien korelasi. Di bawah ini akan disajikan tabel mengenai koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

**Tabel 4**  
**Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.904	.817	.811	2,72660

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

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan Kuesioner menggunakan SPSS ver.20

Sedangkan untuk koefisien korelasi pada penelitian ini, ditunjukkan pada kolom kedua, dimana nilai yang tertera adalah sebesar 0,904.

Berdasarkan tabel 5 pada bab III, nilai 0,904 masuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil hitung dengan menggunakan program SPSS *ver.20*, di dapat nilai koefisien determinasinya (*R Square*) sebesar 0,817 atau sebesar 81,7%. Angka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,7%, dimana sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3) Uji Hipotesis T

Uji hipotesis t adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Pada penelitian ini, uji t dapat ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 5**  
**Perkiraan nilai  $t_{hitung}$**

Model	.t	Sig.
(Constant)	,395	,696
Disiplin Kerja	11,197	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan SPSS *ver.20*

Pada tabel diatas, dapat kita lihat bahwa  $t_{hitung}$  dengan menggunakan SPSS *ver.20* adalah sebesar 11,197. Dimana  $t_{tabel}$  untuk  $df = 28$  adalah sebesar 2,048. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Disiplin Kerja

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dan tertera pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas belum maksimal. Masih banyak hal-hal yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja karyawan tersebut. Hal-hal tersebut antara lain sebagai berikut: Pada kategori tujuan dan kemampuan, perusahaan diharapkan dapat selalu menerapkan prinsip *the right man in the right place*. Sehingga potensi dari masing-masing karyawan dapat tersalurkan secara maksimal. Selain itu karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang tidak mereka sukai atau nikmati.

Pada kategori teladan pimpinan, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan disiplin dari pimpinan mereka agar pimpinan selalu dapat menjadi contoh yang baik untuk setiap karyawan yang mereka miliki. Pada kategori balas jasa, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan

kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan puas akan kompensasi yang diberikan sehingga mereka lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, balas jasa tersebut juga selayaknya dihitung berdasarkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Pada kategori keadilan, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan keadilan yang ada di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan pabrik kerupuk Naga Mas merasa bahwa perusahaan tidak adil terhadap setiap karyawan. Masih ada sikap nepotisme dan pandangan bahwa jabatan yang lebih tinggi lebih dianggap dan didengar pandangannya daripada jabatan yang rendah. Pada kategori waskat, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan pengawasan yang ia miliki. Selain itu, peningkatan kesadaran akan pentingnya waskat juga harus dilakukan, agar setiap karyawan merasa waskat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pada kategori sanksi hukuman, kesadaran karyawan akan pentingnya sanksi hukuman harus ditingkatkan. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa bahwa pemberian sanksi terhadap setiap pelanggar disiplin perlu dilakukan. Pada kategori ketegasan, perusahaan diharapkan mampu meningkatkan ketegasan dalam menjalankan perusahaan. Hal ini antara lain dengan tidak adanya kompensasi yang diberikan kepada setiap pelanggar disiplin agar setiap pelanggar disiplin dapat jera dengan apa yang dia lakukan. Pada kategori hubungan kemanusiaan, rasa solidaritas dan kemanusiaan harus ditingkatkan lagi. Hal ini dikarenakan manusia adalah makhluk sosial. Mereka tidak dapat melakukan segala sesuatu dengan sendirinya, dan harus mendapatkan pertolongan orang lain.

### b. Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dan tertera pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas cukup baik namun masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi. Hal-hal tersebut antara lain sebagai berikut : Pada kategori efektivitas dan efisiensi, karyawan diharapkan mampu mencapai target atau melampaui target yang diberikan perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan akan lebih cepat selesai dan tidak menghalangi proses pekerjaan selanjutnya. Dengan begitu, perusahaan akan lebih berproduktivitas.

Pada kategori disiplin, kehadiran karyawan pada saat jam kerja berlangsung harus ditingkatkan. Hal ini dikarenakan karyawan yang tidak hadir akan menyebabkan perusahaan kekurangan pekerja dan menghambat jalannya proses produksi. Selain itu, karyawan yang sering tidak hadir akan memberikan contoh buruk yang dapat ditiru oleh karyawan lain. Pada kategori otoritas dan tanggung jawab, kesadaran karyawan akan pentingnya tanggung jawab harus ditingkatkan. Hal ini dimaksudkan agar karyawan senangtiasa bertanggung jawab terhadap

tugas yang dia kerjakan. Pada kategori inisiatif, kesadaran karyawan akan pentingnya inisiatif dalam bekerja harus ditingkatkan. Hal ini dikarenakan dengan inisiatif, karyawan tidak akan menunggu perintah dari atasan untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan akan lebih cepat selesai.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Hasil olah kuesioner mengenai disiplin kerja mendapatkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,31 dan masih dalam kategori kurang setuju. Ada hal-hal yang perlu ditingkatkan lagi pada dimensi waskat dan hubungan kemanusiaan karena ada satu kuesioner yang didapat dari tiap dimensi hanya memiliki rata-rata 3,10.
- Hasil olah kuesioner mengenai kinerja karyawan mendapatkan rata-rata keseluruhan sebesar 3,38 dan hampir menuju kategori setuju. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan pabrik kerupuk Naga Mas belumlah maksimal dan masih banyak hal – hal yang perlu ditingkatkan dari setiap kategori yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- Hasil analisis regresi yang didapat melalui penelitian ini ialah  $y = 1,280 + 0,452 X$ , dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) bersifat positif. Artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.
- Koefisien korelasi pada penelitian ini adalah sebesar 0,904. Berdasarkan tabel 5 pada bab III, nilai 0,904 masuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,000. Artinya bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan
- Koefisien Determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,817 atau sebesar 81,7%. Angka ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81,7%, dimana sisanya sebesar 18,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- Untuk uji hipotesis t,  $t_{tabel}$  untuk  $df = 28$  adalah sebesar 2,048. Sedangkan  $t_{hitung}$  pada penelitian ini ialah 11,197. Karena  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik kerupuk Naga Mas Pematangsiantar.

### 2. Saran

- Untuk perusahaan, disiplin kerja karyawan diharapkan dapat ditingkatkan baik dari kategori tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, maupun hubungan kemanusiaan. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dinilai kurang dalam penerapannya di dalam perusahaan.
- Selain poin nomor satu di atas, perusahaan juga diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka agar seperti misalnya pencapaian target karyawan, kehadiran karyawan pada saat jam kerja berlangsung, kesadaran karyawan akan pentingnya tanggung jawab, dan lain sebagainya.
- Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu memasukkan aspek – aspek lain yang mempengaruhi disiplin kerja yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, misalnya saja motivasi dan kompensasi.

## E. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S, P, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiyanti, Mariana dan Lisdia Rahmasari, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Semarang: Lembaga Universitas AKI.JurnalIlmiah.
- Mangkunegara, A, A, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P, Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- Wahyudi, Bambang, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Sulita.