



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

^aGusti Ayu Oka Windarti, ^bLisnini, ^cKeti Purnamasari

^{abc} Politeknik Negeri Sriwijaya,

^aayuoka1960@gmail.com, ^blisnini21@gmail.com,

^cketi.purnamasari@polsri.ac.id

Abstract. *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at Mamae Palembang Stores. This study uses the theory of Personnel Administration related to work discipline and employee performance. The method used in this study is associative quantitative, using saturated sample data. Data collection techniques in this study using a questionnaire technique. Processing of this research data is by using SPSS version 22.0. The data analysis technique used in this research is the Hypothesis Test (T-Test), Simple Regression, and Determination. The simple linear regression equation obtained in this study is $Y = -1.369 + 1.627X$. The coefficient of determination in this study which shows the influence of work discipline on employee performance is 99.6%. The results of the study show that it is partially known that work discipline has a positive and significant influence on employee performance at Mamae Palembang Stores*

Keyword: *Work Discipline and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan operasionalnya agar tujuan yang hendak dicapai dapat terpenuhi dengan optimal. Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dan penting untuk terciptanya suasana serta lingkungan kerja yang positif sehingga akan menghasilkan kinerja yang positif pula. Manusia memiliki kemampuan yang tidak dimiliki oleh sumber daya lainnya, yaitu akal, keahlian, ide, inovasi, dan kreativitas sehingga membuatnya memiliki nilai yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar kegiatan serta pengelolaan dari kinerja SDM dapat maksimal.

Menurut Simamora dalam Wulandari (2004:4) “manajemen sumber daya manusia merupakan alat untuk mengembangkan, memberi penilaian, mendayagunakan, dan mengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dan nantinya mendapat balas jasa dari organisasi atau perusahaan tersebut”.

Selain itu Silaen, dkk (2022:29) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia ini merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi.

Dengan adanya manajemen sumber daya manusia, maka perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya agar mempunyai kinerja yang tinggi, sehingga setiap proses pelaksanaan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan peningkatan kinerja dari setiap karyawan agar mampu mencapai tujuan dari organisasinya.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari setiap perkembangan kerja yang dilakukannya. Hasil kinerja ini diperoleh oleh karyawan tidak hanya dari latar belakang pendidikannya, tetapi juga dari kegiatan praktek yang telah dilakukannya di lapangan. Semakin karyawan memiliki banyak pengalaman di lapangan maka semakin banyak pula strategi dan ide yang bisa mereka implementasikan dalam pelaksanaan kerjanya.

Kinerja karyawan yang baik dapat dibuktikan dengan meningkatnya keefektifan kerja yang mereka lakukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari setiap karyawan itu sendiri. Karena karyawan yang memiliki kedisiplinan, mereka akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai.

Menurut Hasibuan (2013:193), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Karena dengan disiplin ini maka akan tercipta karyawan yang berkualitas. Selain itu, dengan adanya kedisiplinan keadaan lingkungan kerja menjadi lebih nyaman karena terpeliharanya tata tertib, kelancaran pelaksanaan tugas, dan tercapainya tujuan kerja dengan optimal.

Kedisiplinan kerja ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, pelaksanaan kerja yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab, pemakaian dan penggunaan peralatan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan loyalitas dari karyawan itu sendiri. Sikap disiplin akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan tugas kerjanya, karena dengan ini pekerjaan menjadi lebih terarah dan teratur sehingga proses pelaksanaan dan penyelesaiannya pun akan menjadi lebih mudah.

Toko Mamae yang beralamat di Jalan DI Pandjaitan Kota Palembang merupakan toko yang bergerak di bidang kuliner yang memproduksi makanan khas Palembang yaitu Pempek dalam berbagai menu mulai dari Pempek Kapal Selam, Model, Tekwan, Pempek Telur, Pempek Lenjer, dan minuman. Dalam perkembangan tokonya Pempek Mamae telah memiliki *reseller* di beberapa kota Indonesia seperti Jakarta, Tangerang dan Depok. Pempek Mamae dalam posisinya sebagai toko yang menyediakan pempek secara langsung di toko dan melalui pesanan atau *order* dituntut untuk dapat menyediakan serta mengirimkan barang tepat waktu dan sesuai dengan pesanan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah penting untuk mendukung pemenuhan permintaan barang agar tidak terjadi masalah. Dalam kegiatan produksinya, kinerja karyawan paling dibutuhkan untuk mencapai target produksi pempek sesuai dengan ketetapan dan pesanan dari pelanggan.

Berdasarkan data toko hasil barang jadi setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Hal ini terlepas dari jumlah pesanan setiap bulannya yang berbeda, dalam kesehariannya untuk mencapai angka produktivitas yang telah ditetapkan di toko maka pihak manajemen toko menerapkan jam tambahan untuk proses produksi pempek tersebut agar tercapainya target yang diinginkan. Banyak hal yang mempengaruhi naik turunnya hasil produksi per hari, di antaranya kurangnya disiplin kerja dari setiap karyawan sehingga mengakibatkan para karyawan bekerja lebih santai tanpa memperhatikan pencapaian target produksisetiap harinya.

Berdasarkan paparan di atas, maka penelitian ini merumuskan masalah yaitu apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Mamae Palembang.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang pegawai, yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan merupakan suatu keadaan dimana pegawai datang tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, menaati semua peraturan yang berlaku, dan teliti dalam setiap melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang disebutkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan yang dibuat sehingga pelaksanaan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:129) ada dua macam kedisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya 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.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif 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.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apaupun yang dibuat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak

ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Pimian yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaanyang mendukung tegaknya disiplin.

d. Cara Menegakkan Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2013:139) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, ada beberapa cara menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan:

- a. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika Hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran, jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.
- b. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini
Dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua karyawan harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.
- c. Disiplin Harus Konsisten
Konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.
- d. Disiplin Harus Impersonal
Seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Fahmi (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedarmayanti (2007:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam suatu periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan pimpinan kepada pegawai tersebut.

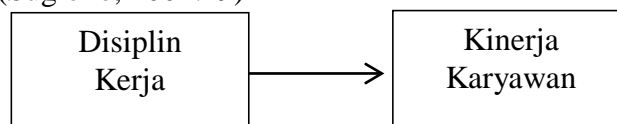
b. Indikator-Indikator Kinerja

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of Output* (Kuantitas Keluaran)
Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi.
2. *Quality of Output* (Kualitas Keluaran)
Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of Output* (Waktu Keluaran)
Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at Work* (tingkat kehadiran)
Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of Work Completed* (Efisiensi Pekerjaan yang telah diselesaikan)
Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of Work Completed* (Efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan)
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang yang diteliti, yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan (Sugiono, 2004:49)



3. Metodologi

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari Toko Mamae Palembang yang berjumlah 10 orang. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling total, dimana menurut Sugiyono (2017:146) “sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua”. Teknik ini digunakan jika populasi berada di bawah 100, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai pemberi informasi.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen (kuisisioner) dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat dalam suatu penelitian. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai positif maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan suatu instrumen yang handal, konsisten, stabil, atau dengan kata lain dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Tingkat reliabilitas suatu variabel penelitian dapat dilihat dari hasil *Statistic Cronbach's Alpha* (α).

Menurut Ghozali (2011:48), kriteria penelitian uji reliabilitas adalah:

- a. Apabila hasil koefisien lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut reliabel.
- b. Apabila koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuisisioner tersebut tidak reliabel.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Amruddin, dkk (2022:195), regresi menggambarkan bagaimana variabel independen secara numerik terkait dengan variabel dependen. Dengan adanya analisis regresi maka akan menunjukkan dampak perubahan unit dalam variabel yang diketahui (X) pada variabel yang diperkirakan (Y).

Dalam penelitian ini, uji regresi dilakukan dengan tujuan menghitung pengaruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), karena pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel maka digunakan uji regresi linier sederhana. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan dengan program SPSS 22.

4. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Suhirman dan Yusuf (2019:159), uji t merupakan metode yang digunakan untuk menilai atau menguji perbedaan dua *mean* (rata-rata) yaitu apakah berbeda secara signifikan atau tidak, dapat berasal dari distribusi sampel yang berbeda, dapat juga dari sampel yang berhubungan.

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah.

5. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017:184), “koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat”. Jadi dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

1. Uji Validitas

Adapun hasil uji Validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Pernyataan Kuisisioner

Variabel Penelitian	Pernyataan Dalam Kuisisioner	Koefisien Korelasi (r_{hitung})	Nilai Kritis (r_{tabel})	Taraf Sig. ($\alpha=0,05$)	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	X.1	0,743785	0,632	0,05	Valid
	X.2	0,674916	0,632	0,05	Valid
	X.3	0,725874	0,632	0,05	Valid
	X.4	0,799513	0,632	0,05	Valid
	X.5	0,881523	0,632	0,05	Valid
	X.6	0,743785	0,632	0,05	Valid
	X.7	0,674916	0,632	0,05	Valid
	X.8	0,725874	0,632	0,05	Valid
	X.9	0,799513	0,632	0,05	Valid
	X.10	0,881523	0,632	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,730739	0,632	0,05	Valid
	Y.2	0,64626	0,632	0,05	Valid
	Y.3	0,735545	0,632	0,05	Valid
	Y.4	0,78071	0,632	0,05	Valid
	Y.5	0,899696	0,632	0,05	Valid
	Y.6	0,730739	0,632	0,05	Valid
	Y.7	0,6885	0,632	0,05	Valid
	Y.8	0,735545	0,632	0,05	Valid
	Y.9	0,78071	0,632	0,05	Valid
	Y.10	0,899696	0,632	0,05	Valid
	Y.11	0,899696	0,632	0,05	Valid
	Y.12	0,730739	0,632	0,05	Valid
	Y.13	0,6885	0,632	0,05	Valid
	Y.14	0,735545	0,632	0,05	Valid
	Y.15	0,78071	0,632	0,05	Valid
	Y.16	0,899696	0,632	0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah Maret 2023

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 26 butir pernyataan dan memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}), yang artinya bahwa setiap pernyataan pada tiap variabel tersebut adalah Valid.

2. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	10	0,916335	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	16	0,992465	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah Maret 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* masing-masing 0,916335 dan 0,992465. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.369	1.656		-.826	.433
Disiplin Kerja	1.627	.035	.998	46.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah Maret 2023

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai konstanta sebesar -1,369 dan diperoleh nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 1,627. Angka-angka dari persamaan tersebut menunjukkan besar variabel independen (disiplin kerja) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, hal tersebut dapat lebih rinci diuraikan dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -1,369 + 1,627X$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
 X : Disiplin Kerja
 a : Konstanta
 b : Koefisien

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana di atas diperoleh bahwa angka konstanta bernilai negatif sebesar 1,369 dan angka koefisien bernilai positif sebesar 1,627. Nilai konstanta sebesar -1,369 tersebut menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja maka kinerja pegawai di Toko Mamae Palembang adalah sebesar -1,369. Sedangkan nilai koefisien disiplin sebesar 1,627 tersebut menunjukkan bahwa dengan diterapkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,627.

4. Uji t (Uji Parsial)

Dengan menggunakan program SPSS 22, dilakukan pengujian signifikansi parameter individu, pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* ($\alpha = 5\%$). Berikut ini adalah hasil output pengujian dengan program SPSS 22:

Tabel 4
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.369	1.656		-.826	.433
Disiplin Kerja	1.627	.035	.998	46.877	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Data Primer, diolah Maret 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja (X) nilai $t_{hitung} 46,877 > t_{tabel} 2,306$ dan nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Adapun hasil perhitungan dari koefisien determinasi yang dilakukan oleh penulis menggunakan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.348

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, diolah Maret 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi pada kolom R Square sebesar 0,996 atau sebesar 99,6%. Ini dapat diartikan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 99,6% dan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: Secara parsial (Uji t) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Mamae Palembang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien R Square sebesar 0,996 yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 99,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya, 0,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan juga didapatkan persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = -1,369 + 1,627X$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 1,627. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Mamae Palembang. Dengan demikian sebaiknya Toko Mamae dapat menjaga disiplin kerja para karyawannya agar kinerja yang dihasilkan maksimal dan optimal. Disiplin kerja dapat meningkat apabila diterapkan sanksi yang berguna untuk para karyawan yang melanggar aturan, sehingga dengan ini diharapkan kinerja para karyawan tersebut dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- Amruddin, dkk. 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: CV Pradina PustakaGrup.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang:

Badan Penerbit UNDIP.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Rajagrafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaen, Novia Ruth, dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan”*. Bandung: Widina Bakti Persada Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhirman dan Yusuf. 2019. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Panduan Praktis*. Mataram: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Mataram.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.