

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indojaya Agrinusa Deli Serdang

Abdi Hannan Nasution, Rukmini

Universitas Muslim Nusantara

Email : abdieneste21@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to test and determine whether there is an effect of work discipline on employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Deli Serdang. The population in this study were all employees of PT. Indojaya Agrinusa Deli Serdang as many as 220 employees. The sample was determined by simple random sampling technique, with 69 employees as respondents. Information collection methods used are primary data and secondary data. Analysis of the data used is simple linear regression analysis, correlation coefficient, t test (partially), and the coefficient of determination. Based on the results of the analysis of the significance test (t-test), work discipline is proven to have a positive and significant effect on employee performance as seen from the t-test where the t-count produced is 4.141 greater than the t-table 1.998 and the significance value is 0.000. Based on the empirical facts obtained, so that it can be stated that the research independent variable, namely Work Discipline, has a positive and significant influence on employee performance at PT. Indojaya Agrinusa Deli Serdang, the leadership needs to improve policies related to Work Discipline

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Management.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui alur kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan memfungsikan sumber daya manusia secara produktif bakal tercapainya target perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang paling utama didalam tercapainya tujuan. Sebagai seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan haruslah sanggup seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan wajib sesuai bersama dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja harus tepat dan sesuai bersama dengan keahliannya. Dengan demikian semangat motivasi kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik dan juga lebih efektif mendukung mewujudkan tujuan perusahaan. Dan sekiranya keinginan dan tujuan perusahaan mampu terwujud, maka sumber daya manusia tersebut pasti berharap hasil jerih payahnya memperoleh balasan bersama dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang sudah diperjuangkannya selama ini. Ditengah semangat “revolusi mental” pada saat ini, wacana disiplin kerja banyak dibicarakan atau diinformasikan. Tentang isu disiplin kerja tersebut (yang diinterpretasikan sebagai kepatuhan di tempat kerja, inovasi dan kreativitas), telah mendapat sorotan dalam rangka usaha membina disiplin nasional yang nantinya mengarah terhadap kinerja.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

Kedisiplinan merupakan manajemen sumber daya manusia yang paling utama dikarenakan semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang mampu dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan meraih hasil yang optimal. Oleh karena itu masalah disiplin kerja karyawan wajib mendapatkan perhatian dan penanganan yang serius sehingga disiplin selalu dapat ditegakkan agar tiap-tiap program dan rancangan kerja dapat berlangsung dan juga mampu menuju tujuan yang efektif dan efisien. Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja cenderung mempunyai kedisiplinan ketetapan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi. Para pelanggar kedisiplinan peraturan juga umumnya hanya beberapa dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini diakui sebagai karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan yang bermasalah, pengaruh efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin pada umumnya yang ditimbulkan para karyawan mempunyai masalah antara lain absensi, datang terlambat dan ketidakpatuhan.

Pendisiplinan karyawan benar-benar wajib untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja karyawan. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan sehingga karyawan mempunyai kapabilitas untuk menaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin karyawan adalah kesanggupan karyawan untuk menaati kewajiban dan menjauhi larangan yang ditentukan didalam peraturan perusahaan yang seandainya tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman. Akan tetapi, pada kenyataannya yang sebenarnya masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran khususnya berkenaan dengan absensi dan keterlambatan. Kinerja karyawan merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, kapabilitas karyawan dan juga menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana seorang karyawan bakal ditempatkan. Keberhasilan didalam tercapainya sebuah tugas mampu mengarahkan kepada kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan sangatlah perlu, dikarenakan bersama dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kapabilitas mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Dari masukan berikut bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya agar mampu menggapai hasil yang diharapkan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuan. Tujuan organisasi hanya bisa dicapai jika karyawan berusaha untuk berkinerja lebih baik dan dibutuhkan karyawan yang mempunyai loyalitas kesetiaan yang tinggi. Peningkatan kinerja pasti tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti sikap karyawan dan karyawan terhadap pekerjaannya. Tanpa faktor-faktor tersebut, maka pencapaian target perusahaan menjadi suatu hal yang kemungkinannya sangat kecil dan perusahaan tidak sanggup mencapai sasarannya.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang wajib untuk dibina dan diarahkan sehingga target perusahaan dapat tercapai. Kinerja karyawan yang tinggi artinya mampu mencerminkan keadaan karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan penuh konsentrasi serta punya semangat tinggi untuk bekerja. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Pelaksananya mengacu kepada tata peraturan perusahaan yang sudah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang wajib ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu tingkat bawah maupun tingkat atas. Disiplin kerja didalam suatu pekerjaan adalah tekad dan kesediaan pekerja untuk mematuhi peraturan-peraturan dan ketentuan yang berlaku baik

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam jam kerja. Apabila waktu tersebut dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga membawa dampak buruk terhadap penurunan kinerja kerja karyawan. Demikian halnya dengan PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pakan ternak dan pembibitan ayam. Dalam melaksanakan aktivitasnya PT. Indojoya Agrinusa memperkerjakan 220 orang karyawan. Dari jumlah tersebut maka tidak akan terlepas dari masalah disiplin kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mencapai rangka tujuan dari PT. Indojoya Agrinusa karyawan diharapkan dapat mencapai target perusahaan. Target produksi perusahaan yang diharapkan 10.000 Kg per bulan, sedangkan target rata-rata kurang dari target yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi dan Disiplin kerja karyawan PT. Indojoya Agrinusa yang masih tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Data Tingkat Disiplin Kehadiran Karyawan PT. Indojoya Agrinusa
Januari 2021 - Maret 2021**

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Seharusnya	Tidak hadir	Izin	Hari Kerja yang Hilang	Hari Kerja Senyatanya	Tingkat Absensi
1	Januari	27	220	5.940	8	6	14	5.926	0,23%
2	Februari	24	221	5.304	6	7	13	5.291	0,24%
3	Maret	27	220	5.940	6	9	15	5.925	0,25%
	Rata-rata	30		5,728			14	5.714	0,24%

Sumber : PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang

Berdasarkan dari tabel diatas bisa dilihat bahwa karyawan PT. Indojoya Agrinusa dari rata-rata persentase absensi 0,24% disebabkan karena ada karyawan yang tidak hadir dan izin sehingga absensi tidak dapat terpenuhi secara maksimal dan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Tanpa adanya pelaksanaan absensi harian yang memadai membuat lemahnya pengawasan terhadap kehadiran karyawan. Oleh karena itu masalah kedisiplinan ini perlu ditindak lanjuti karena dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

Kajian Pustaka Disiplin Kerja

Banyak orang yang berasumsi pengertian disiplin adalah karyawan senantiasa datang dan tepat waktu. Pendapat ini semata-mata salah satu yang dituntut oleh perusahaan. Pembinaan disiplin dalam organisasi wajib diupayakan bersama dengan metode yang baik serta efektif. Apabila karyawan tidak melaksanakannya maka tujuan dari perusahaan tidak bisa tercapai sebagaimana mestinya. Menurut (Handoko, 2001) dalam (Sinambela, 2016), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul bersama dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di dalam organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

kepatuhan terhadap aturan perintah ditetapkan oleh organisasi. Dan disiplin juga bermakna sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja.

Dan kata kedua adalah "kerja", sebagai kata dasar pada kata "pekerjaan". Menurut (Taliziudhu, 1999) dalam (Sinambela, 2016), kerja adalah suatu aktivitas yang dikerjakan seseorang untuk nilai positif dari kegiatan tersebut. Kerja juga diambil kesimpulan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai pada sebuah karya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan menurut (Sinambela, 2016) arti dari disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan agar perusahaan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

(Bangun, 2012) mendefinisikan Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuanyang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Menurut (Sedarmayanti, 2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan variabel tidak bebas (dependent variable) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (independent variable) akan berakibat pada kinerja, baik secara negative maupun positif.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif dengan metode Survei, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam uji hipotesis digunakan regresi linier sederhana.

Jumlah populasi karyawan secara di PT. Indojaya Agrinusa Deli Serdang sebanyak 220 orang, teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah simple random sampling, dan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen benar (*valid*) maka hasil pengukuran kemungkinan benar. Korelasi angket item dengan skor total $> r_{\text{tabel}}$, butir pernyataan tersebut mempunyai korelasi yang signifikan.

Hasil uji validitas menggunakan program *SPSS 25.0* membandingkan *pearson correlation* dengan nilai r_{tabel} menggunakan tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 30$, diperoleh hasil untuk r_{tabel} sebesar 0,361. Pernyataan dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Untuk lebih jelasnya hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	Pernyataan 1	0,801	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,496	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,675	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,710	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,605	0,361	Valid
	Pernyataan 6	0,609	0,361	Valid
	Pernyataan 7	0,859	0,361	Valid
	Pernyataan 8	0,722	0,361	Valid
	Pernyataan 9	0,801	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,808	0,361	Valid
	Pernyataan 2	0,846	0,361	Valid
	Pernyataan 3	0,584	0,361	Valid
	Pernyataan 4	0,508	0,361	Valid
	Pernyataan 5	0,813	0,361	Valid

Sumber : Pengolahan data menggunakan *SPSS 25 (2021)*

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui bahwa pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan valid dikarenakan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji kendala kuesioner yang digunakan maka dilakukan uji realibitas berdasarkan *Cronbach's Alpha*. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika nilai koefisien $> 0,60$. Untuk lebih jelasnya hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3
Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> Hitung	Keterangan
Disiplin Kerja	0.859	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.768	Reliabel

Sumber : Pengolahan data menggunakan *SPSS 25 (2021)*

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

Dari tabel 4.19 menunjukkan bahwa kedua instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reabilitas yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini adalah reliabel atau terpercaya, tingkat instrument penelitian ini sudah mendekati 1 (>0.60).

Uji Analisis Kuantitatif

Uji Korelasi *Product Moment* digunakan untuk menguji adakah pengaruh hubungan antara variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan). Data dapat dikatakan korelasi jika angka signifikansi di atas 0.05 maka menunjukkan korelasi yang lemah sedangkan jika dibawah 0,05 maka korelasi yang kuat.

Tabel 4
Korelasi *Product Moment*

Correlations		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.489**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	69	69
y	Pearson Correlation	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	69	69
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan tabel.4 20 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi (2-tailed) $0.000 < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai r hitung untuk hubungan Disiplin Kerja (X) Dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,489 >$ dari r tabel $0,235$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Disiplin Kerja (X) Dengan Kinerja Karyawan (Y). Karena *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang.

Uji Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang maka digunakan analisis linear sederhana. Dimana variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X) dengan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y), persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut : Hasil perhitungan regresi linear sederhana yang diperoleh dengan menggunakan *SPSS versi 25.0* dapat dilihat pada tabel berikut :

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.378	2.537		4.485	.000
	Disiplin Kerja	.271	.065	.451	4.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh hasil uji regresi sederhana dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,378 + 0,271 X$$

Dimana Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) = 11,378 artinya menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X) dianggap sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,378.
2. Disiplin Kerja (X) sebesar 0,271 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y), artinya setiap terjadi peningkatan variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,271 maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara persial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang.

Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ 0,05 maka dikatakan pengaruhnya signifikan.

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ 0,05 maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.378	2.537		4.485	.000
	Disiplin Kerja	.271	.065	.451	4.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0.05. Derajat kebebasan (df) = n-k-1 = 69 -1 -1 = 67 maka diperoleh $t_{tabel} = 1,998$. Kriteria

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

keputusan dengan uji t mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja secara persial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (4,141) dengan signifikan 0,00. Sedangkan t_{tabel} sebesar (1,998). Karena t_{hitung} (4,141) > (1,998) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang.

Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil perhitungan uji determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7
Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.204	.192	1.559
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja				

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh sebagai berikut :

1. *R square* (R^2) menunjukkan koefisiennya determinasi yaitu 20,4%, artinya presentase Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar 20,4% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. *Adjusted R Squer* merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarnya mendekati mutu penjajakan model dalam populasi. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* (R^2) adalah 19,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. *Standart Error of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi *Standart Error of The Estimated* juga bisa disebut standart derviasiasi. Dalam kasus ini nilainya sebesar 1,559.

. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 220 orang karyawan dan penulis mengambil sampel sebanyak 10% dengan rumus slovin yang berjumlah 69 orang karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli. Penelitian ini digunakan dengan cara membagikan kuisisioner kepada karyawan PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang. Untuk mengetahui hasil penelitian penulis menggunakan rumus Korelasi Product Moment, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji t, dan Uji Determinasi dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang dan memiliki nilai yang cukup stabil. Hal ini dengan menggunakan rumus :

Berdasarkan uji Korelasi Product Moment, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,489. Yang artinya rhitung > rtabel dimana 0,489 > 0,235 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Disiplin Kerja (X) Dengan Kinerja Karyawan (Y). Karena Pearson Correlations dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang.

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

digunakan Persamaan regresi linier sederhana dimana menunjukkan bahwa perhitungan nilai konstanta $Y = 11,378 + 0,271 X$, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karuyawan.

Untuk mengetahui hasil perhitungan signifikan koefisien korelasi Uji t antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,141 > 1,998$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hubungan tersebut terbukti signifikan.

Untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus Uji Determinasi maka diketahui R square variabel (X) yaitu disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebesar 20,4% dimana 79,6% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari teori-teori yang disajikan peneliti pada bagian-bagian sebelumnya, maka pada bab ini peneliti menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut : Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji Korelasi *Product Moment*, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,489. Yang artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana $0,489 > 0,235$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara Disiplin Kerja (X) Dengan Kinerja Karyawan (Y). Karena *Pearson Correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan meningkat pula Kinerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Deli Serdang. Persamaan regresi linier sederhana dimana menunjukkan bahwa perhitungan nilai konstanta $Y = 11,378 + 0,271 X$ maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karuyawan. Hasil perhitungan signifikan koefisien korelasi Uji t antara variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan, dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,141 > 1,998$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang nyata antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hubungan tersebut terbukti signifikan. Hasil perhitungan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus Uji Determinasi maka diketahui R square variabel (X) yaitu disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja sebesar 20,4% dimana 79,6% lagi dipengaruhi oleh faktor lain

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Astuti, P.E. Amalah, N. "Effect of Work Discipline on employee performance in the Office Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners". *Pinisi Discretion Review*. 1. (2). 39-46.

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

Cleopatra, et, al. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematang Siantar". *Jurnal SULTANIST*. 3. (1).

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 2 No 3 hal 570- 579

- Elmanda, R. Nurdin, A.R.M. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dyandra Promosindo". *Jurnal Ekonomi dan Industri*. 21. (3). 50-60.
- Hasibuan, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, A.D. 2017. "The Effect of Work Discipline and corporate culture on Employee Performance: Study Bank BJB Branch Ciamis". *Journal of Management Review*. 1. (2). 51-56.
- Mangkuunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya
- Nugraha, C. Fetty, S. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center)". *Jurnal Mitra Manajemen*. 4. (3). 352-362.
- Prastika, M. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Cargo Cabang Pekanbaru)". *Jom FISIP*. 2. (2). 1-12.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarafina, N. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". *Riau Economics and Business Review*. 8. (4).
- Syarkani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 3. (3). 365-374.