

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA CV. OMCO JAYA PADANGSIDIMPUAN

Ja'far Nasution

Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan

Email : ucoknas@yahoo.co.id

Abstrak,

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan yang merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dan rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan kemanusiaan, tela dan pimpinan dan balas jasa/gaji. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Teknik pengambilan sample yang digunakan *random sampling*. Hasil penelitian diperoleh *R Square* sebesar 0,615 atau 61,5% menunjukkan bahwa hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 61,5%, dan sisahnya 38,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel X. Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang dibuktikan oleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (2,216 > 2,036), teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (2,548 > 2,036), balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (2,148 > 2,036). Berdasarkan hasil Uji simultan (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,617 > 2,26) dengan df 32, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Karyawan, Organisasi

Abstract,

This research is motivated by the low level of employee discipline on the CV. Omco Jaya Padangsidempuan which is one of the keys to the success of an organization or company and the low work discipline of employees can be influenced by humanitarian relations, tela and leadership and reward / salary. The purpose of this study was to determine how much influence humanitarian relations, leadership models and remuneration / salaries for employee work discipline on CV. Omco Jaya Padangsidempuan. This research is quantitative research. The samples used in this study were 36 respondents. The sampling technique used was random sampling. The results obtained by R Square of 0.615 or 61.5% showed that humanitarian relations, leadership models and remuneration affect employee work discipline by 61.5%, and the remaining 38.5% influenced by other factors not included in variable X. Human relations effect on work discipline as evidenced by $r_{hitung} > r_{tabel}$ (2,216 > 2,036), exemplary leadership influences work discipline with $r_{hitung} > r_{tabel}$ (2,548 > 2,036), remuneration / salary affect work discipline with $r_{hitung} > r_{tabel}$ (2,148 > 2,036). Based on the results of the simultaneous test (F test) obtained the value of $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,617 > 2.26) with df 32, it can be concluded that humanitarian relations, leadership models and remuneration / salary influence simultaneously on employee work discipline.

Keywords: Discipline, Employee, Organization

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi bisa terwujud apabila aspek yang didalamnya berjalan dengan baik. Salah satu aspek tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) yang memegang peran penting sebagai penggerak. Semakin besarnya perhatian maka semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung (Hasibuan : 2000).

Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik tersebut ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, seperti hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan sangat dibutuhkan baik dalam lingkungan masyarakat maupun dalam lingkungan kerja. Karena dengan adanya hubungan kemanusiaan yang baik akan menumbuhkan komunikasi dan kerja sama yang baik antara karyawan dengan manajer maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sesama karyawan haruslah menjalin komunikasi yang baik dan kerja sama yang baik pula, karena adanya komunikasi dan kerja sama antar karyawan akan memudahkan karyawan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan dan beberapa tujuan akan tercapai dengan baik.

Dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang bersifat tersier maupun kebutuhan primer. Untuk mencapai kebutuhan tersebut seseorang memilih untuk terjun ke dunia kerja dengan tujuan agar kebutuhan-kebutuhannya bisa tercapai. Dalam suatu organisasi perusahaan pemimpin mengharapkan agar karyawannya berkinerja dengan baik, begitu juga sebaliknya setiap karyawan berharap agar setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapat balasan berupa gaji dengan tujuan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Oleh karenanya, Balas jasa/gaji akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Setiap manusia dituntut untuk berlaku adil, adil berarti tidak membeda-bedakan antara yang satu dengan yang lain atau antara manusia biasa dengan yang memiliki jabatan, antara pimpinan dengan bawahan. Karena dalam dunia perusahaan juga dituntut untuk

berlaku adil baik antara pimpinan kepada bawahan atau antar sesama bawahan. Karena setiap apa yang kita perbuat akan dimintai pertanggung jawabannya di hari kemudian.

Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Demikian halnya pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *distribution and trading consumer product*. Karyawan yang saat ini bekerja di perusahaan sudah melalui proses training, akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan yang harus dimiliki oleh para karyawan itu sendiri misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, dan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang disertai dengan adanya disiplin kerja yang baik dan sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal dan tujuan organisasi perusahaan tercapai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis bersama Bapak Sajuri Gultom selaku manager operasional perusahaan dan salah satu karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Perusahaan saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 36 orang karyawan. Sesuai dengan hasil wawancara bahwa tingkat absensi karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan sebanyak 10% masih terlambat.

Setiap pekerja mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya seperti balas jasa/gaji yang mungkin dapat menyambung kehidupannya atau memenuhi keinginannya. Berbicara tentang balas jasa/gaji, karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Omco Jaya Padangsidempuan juga tentunya mengharapkan balas jasa/gaji yang setimpal atau bisa dikatakan sesuai pekerjaan dengan gaji.

Balas jasa/gaji yang diterima oleh karyawan pada perusahaan ini bisa dikatakan sudah sesuai pekerjaan dengan gaji, karena dengan gaji yang sesuai bisa mendorong semangat karyawan untuk disiplin dalam bekerja baik dalam penyelesaian dan kualitas kerjanya. Karena dengan disiplin yang baik organisasi dalam perusahaan dan pencapaian suatu target dapat terwujud dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis sudah menjelaskan tiga faktor yang mungkin dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan, meski ketiga faktor tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan nyatanya disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini masih kurang baik, seharusnya apabila ketiga faktor tersebut sudah bagus disiplinnya juga harus bagus juga. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut dengan mengangkat judul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan”.

TINJAUAN TEORITIK

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko : 2001). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh pedoman organisasi (Mangkunegara : 2013). Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke-enam Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi terciptanya disiplin yang baik pada perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

Kepemimpinan

Pemimpin dalam bahasa Indonesia sering disebut pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, penuntun dan sebagainya. Menurut Drs. Moekijat "seorang pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan ikut bertanggung jawab kepada bawahannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di bawah kepemimpinannya (Permadi : 2010). Peran kepemimpinan sangat mendukung perubahan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan lebih terfokus pada memberi energi kepada bawahan agar berkinerja. Manajemen sangat berhubungan dengan kepemimpinan. Sondang P. Siagian menegaskan bahwa inti manajemen ialah kepemimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan penting bahkan memiliki pengaruh yang lebih besar dan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan. Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan

kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh dan di teladani bawahannya (permadi : 2010).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu. Pimpinan perusahaan merupakan unsur pokok dan sumber yang langka didalam setiap perusahaan. Perusahaan yang baru berdiri, kira-kira 50% gagal dalam tempo dua tahun. Pada umumnya kegagalan itu disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak efektif, mereka tidak mampu memimpin karyawan, tidak bisa bekerja sama dengan orang lain atau mereka tidak bisa menguasai, mengendalikan diri sendiri (Alma : 2009).

Balas Jasa/Gaji

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang akan mendapatkan imbalan berupa kompensasi (upah, gaji, insentif). Tujuan utama Setiap orang yang bekerja adalah agar ia dapat menyambung kehidupan dari hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dengan bekerja akan mendapat kompensasi sebagai sumber rezeki untuk kehidupannya dan keluarganya. Dengan adanya kompensasi dari hasil kerjanya seorang pekerja mengharapkan adanya kepastian bahwa kompensasi tersebut dapat menjamin kelangsungan hidupnya dan keluarganya selama masih bekerja dalam sebuah perusahaan.

Balas jasa yang diterima oleh para karyawan merupakan hasil keringatnya sendiri yang telah menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya sebagai tenaga kerja. Setiap karyawan berhak menerima balas jasa ketika pekerjaan telah diselesaikan. Sebelum melakukan sesuatu pekerjaan, antara pekerja dan penyedia kerja harus mempunyai persetujuan berapa besar pekerjaan yang di lakukan itu dinilai dari ukuran materi atau uang. Bila persetujuan telah tercapai, maka pekerjaan bisa di mulai sesuai dengan perjanjian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Omco Jaya Padangsidempuan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu memengaruhi variabel yang lain (Azwar : 2004).

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai CV. Omco Jaya Padangsidempuan dengan cara: (1). Membagikan kuesioner, (2). Responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, (3). Kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah dan kemudian dianalisis. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala ordinal.

Dimana skala likert ini merupakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor.

Penelitian ini mengambil datanya dengan membagikan kuesioner, maka penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Perhitungan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson, yaitu dengan menggunakan SPSS Versi 21,0

Dan uji reliabilitas adalah Suatu instrument pengumpulan data dikatakan reliabilitas jika pengukurannya konsisten (cermat) dan akurat. Jadi, uji reliabilitas instrument dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Dengan menggunakan formula *cronbach alfa*, dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai *cronbach alfa* > 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan mendasarkan pada uji *Kolmogorov Smirnow* (KS). Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal (Sugiono dan Susanto : 2015).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah adanya lebih dari satu hubungan linear yang sempurna antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Syaratnya dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai toleransi dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai (VIF) kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Teknik yang digunakan adalah uji koefisien korelasi spearman's rho ialah mengorelasikan variabel independen dengan residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas. Apabila yang kita hadapi mempunyai skala ordinal, maka korelasi *product moment* tidak dapat digunakan.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu (Umar : 2013). Auto korelasi terjadi jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 atau

diatas +2, dan tidak terjadi autokorelasi jika angka Durbin Watson (DW) diantara -2 dan +2 (Sarwono : 2015). Dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan autokorelasi karena peneliti tidak menggunakan *time series*.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen disiplin kerja (X_1), etika (X_2), terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Sehingga dalam penelitian ini persamaan regresi linear berganda adalah:

$$DK = a + b_1 HK + b_2 TP + b_3 BJ/G$$

Koefesien Determinasi

Analisa determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel independen. Koefesien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen adalah besar terhadap variabel dependen (Setiawan dan Kusri : 2010).

Uji t dan Uji f

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan tingkat signifikansi 0,05. Setelah t_{hitung} diperoleh, maka untuk menginterpretasikan hasilnya berlaku ketentuan sebagai berikut:

Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Adapun kriteria pengujian ini sebagai berikut:

Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F < 0,05$ maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $F > 0,05$ maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama atau serentak antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang di ukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas yang dilakukan untuk menguji 7 pernyataan untuk hubungan kemanusiaan, 6 pernyataan untuk teladan pimpinan, 6 pernyataan untuk balas jasa/gaji, dan 6 pernyataan untuk disiplin kerja. Hasil uji validitas dari penelitian ini yaitu:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Hubungan Kemanusiaan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
HK1	0,646	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=36-3=33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
HK2	0,603		Valid
HK3	0,653		Valid
HK4	0,519		Valid
HK5	0,693		Valid
HK6	0,376		Valid
HK7	0,448		Valid

Sumber: hasil dari SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan kemanusiaan dari pernyataan 1 sampai pernyataan 7 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Teladan Pimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TP1	0,511	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=36-3=33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
TP2	0,732		Valid
TP3	0,637		Valid
TP4	0,582		Valid
TP5	0,559		Valid
TP6	0,336		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel teladan pimpinan dari pernyataan 1 sampai pernyataan 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Balas Jasa/Gaji

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BJ1	0,487	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=36-3=33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
BJ2	0,610		Valid
BJ3	0,677		Valid
BJ4	0,788		Valid
BJ5	0,790		Valid
BJ6	0,494		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel balas jasa/gaji dari pernyataan 1 sampai pernyataan 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK1	0,645	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36 - 3 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
DK2	0,597		Valid
DK3	0,360		Valid
DK4	0,804		Valid
DK5	0,502		Valid
DK6	0,581		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja dari pernyataan 1 sampai pernyataan 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur untuk dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbac's Alpha*. Jika *Cronbac's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dari pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Hubungan Kemanusiaan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	7

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel hubungan kemanusiaan di peroleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,681. Nilai *Cronbac's Alpha* 0,681 $> 0,60$ sehingga variabel hubungan kemanusiaan dinyatakan reliabel dan diterima.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Teladan Pimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Hasil uji reliabilitas pada variabel teladan pimpinan di atas di peroleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,633. *Cronbac's Alpha* 0,633 $> 0,60$ sehingga variabel teladan pimpinan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Balas Jasa/Gaji

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	6

Hasil uji reliabilitas pada variabel balas jasa/gaji di atas dapat diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,737. Nilai *Cronbac's Alpha* 0,737 $> 0,60$, maka variabel balas jasa/gaji dinyatakan reliabel dan diterima.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	6

Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja di atas diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,625. Nilai *Cronbac's Alpha* $0,625 > 0,60$, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang di teliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan metode uji *one sample Kolmogorov smirnov*.

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29541440
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,084
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal, sehingga data tersebut memenuhi syarat untuk uji parametrik.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya kolerasi antara variabel independen. Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficie nts	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,683	2,265		4,275	,000		

total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034	,564	1,773
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016	,473	2,114
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039	,718	1,392

a. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel hubungan kemanusiaan (X1) sebesar $1,773 < 5$, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar $2,114 < 5$, dan variabel balas jasa/gaji sebesar $1,392 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Sementara nilai *tolerance* dari variabel hubungan kemanusiaan (X1) sebesar $0,564 > 0,05$, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar $0,473 > 0,05$, dan variabel balas jasa/gaji (X3) sebesar $0,718 > 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen lebih besar dari $0,05$. Hasil penilaian yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas anatara variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho*.

Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			total_x 1	total_x 2	total_x 3	Unstan dardi zed Residu al
Spear man's rho	total_x 1	Correlation Coefficient	1,000	,643**	,268	,103
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,115	,552
		N	36	36	36	36
total_x 2	total_x 2	Correlation Coefficient	,643**	1,000	,399*	,001
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,016	,997
		N	36	36	36	36
total_x 3	total_x 3	Correlation Coefficient	,268	,399*	1,000	-,035
		Sig. (2-tailed)	,115	,016	.	,841
		N	36	36	36	36
Unstan dardize d Residu al	Unstan dardize d Residu al	Correlation Coefficient	,103	,001	-,035	1,000
		Sig. (2-tailed)	,552	,997	,841	.
		N	36	36	36	36

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

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

Berdasarkan hasil tabel uji heterokedastisitas dapat di lihat bahwa nilai signifikan dari variabel hubungan kemanusiaan (X1) sebesar $0,552 > 0,05$, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar $0,997 > 0,05$, dan variabel balas jasa/gaji (X3) sebesar $0,841 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara ketiga variabel independen tersebut tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja. Analisis regresi juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Persamaan regresi dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$DK = 9,683 + 0,277 HK + 0,283 TP + 0,194 BJ + e$$

Keterangan: a= Konstanta, DK= Disiplin Kerja, HK= Hubungan Kemanusiaan, TP= Teladan Pimpinan, BJ= Balas Jasa

Konstanta sebesar 9,683 artinya jika variabel hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balasa jasa/gaji dianggap konstanta atau nilainya 0, maka disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpunan adalah sebesar 9,683.

Koefisien variabel hubungan kemanusiaan (X₁) sebesar 0,277, artinya jika hubungan kemanusiaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau tetap. Koefisien hubungan kemanusiaan bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara hubungan kemanusiaan dengan disiplin kerja karyawan, semakin meningkat hubungan kemanusiaan maka semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpunan.

Koefisien variabel teladan pimpinan (X₂) sebesar 0,283, artinya jika teladan pimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau

tetap. Koefisien teladan pimpinan bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Koefisien variabel balas jasa/gaji (X_3) sebesar 0,194, artinya jika balas jasa/gaji mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,194 dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau tetap. Koefisien balas jasa/gaji bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,615	1,355

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai R sebesar 0,805 hal ini menunjukkan terjadi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada kategori sangat kuat (0,80-1,000). Nilai R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas pada *Model Summary* diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,615 atau 61,5%. Ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,648 atau 64,8%. Sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti tujuan dan kemampuan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu disiplin kerja. Hasil uji t signifikan parsial dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Hasil t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $36 - 3 - 1 = 32$, dengan menggunakan uji dua sisi $5\% : 2 = 2,5\% (0,025)$. Hasil dari t_{tabel} diperoleh sebesar 2,034, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima.

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa variabel hubungan kemanusiaan sebesar 2,216 > 2,036 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpunan.

Variabel teladan pimpinan juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,548 > 2,036 maka H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpunan.

Variabel balas jasa/gaji memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,148 > 2,036 maka H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpunan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,017	3	36,006	19,617	,000 ^b
	Residual	58,733	32	1,835		
	Total	166,750	35			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 19,617 dan F_{tabel} sebesar 2,26 dengan df 32. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,617 > 2,26$, artinya

terdapat pengaruh antara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja

Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,216 > 2,036$. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pengarang Malayu S.P Hasibuan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Penelitian ini sejalan dengan jurnal ilmiah manajemen bisnis oleh R. Joko Sugiharjo yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

Teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,548 > 2,036$. Penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia pengarang Malayu S.P Hasibuan, ia menyatakan dalam bukunya bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawannya. Maka pemimpin harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta berdisiplin baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan jurnal Alexander Sampeliling yang berjudul Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur bahwa perhatian pemimpin lebih dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan

Balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,148 > 2,036$. Penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia pengarang Malayu S.P Hasibuan, dalam bukunya dijelaskan bahwa balas jasa/gaji ikut memengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Arinya semakin besar balas jasa/gaji semakin baik kedisiplinan karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan jurnal Helman Fachri dan Feri Irawan yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak, bahwa balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Jadi dapat

disimpulkan bahwa balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan

Hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,617 > 2,26$. Artinya bahwa terdapat pengaruh anatara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan jurnal Alexander Sampeliling dengan judul faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai bagian umum dan protokol Daerah Kabupaten Kutai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suarsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Alma Buchari. 2009. *Kewirausahaan*, Bandung: Alfabeta
- Donni Juni Pransa dan Swatno. 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta
- Handoko Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPEF
- Hasibuan Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga
- Mujamil Qomar. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masyhuri dan Nur Asnawi. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai dengan Hasil Penelitian*, Malang: UIN-Maliki Press
- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana
- Noor Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group
- Permadi. 2010. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, P. Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta