

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BATIK DI KAMPUNG BATIK KLIWONAN KECAMATAN
MASARAN KABUPATEN SRAGEN**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DIANITA EKA SULISTYOWATI

B 100 130 079

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BATIK DI KAMPUNG BATIK KLIWONAN KECAMATAN MASARAN
KABUPATEN SRAGEN**

PUBLIKASI ILMIAH

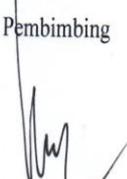
oleh:

DIANITA EKA SULISTYOWATI

B 100 130 079

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing


Drs. Ma'ruf, MM ,

NIK.337

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BATIK DI KAMPUNG BATIK KLIWONAN KECAMATAN MASARAN
KABUPATEN SRAGEN**

OLEH

DIANITA EKA SULISTYOWATI

B 100 130 079

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Sabtu, 17 Juni 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1.Drs. Sujadi, MM

(Ketua Dewan Penguji)

2.Drs. Agus Muqorrobin, MM

(Anggota I Dewan Penguji)

3.Drs. Ma'ruf, MM

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)


Dekan,



Dr. Syamsuddin, MM

NIK.131602918

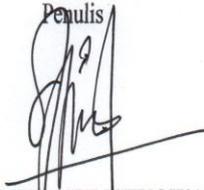
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Juni 2017

Penulis



DIANITA EKA SULISTYOWATI

B 100 130 079

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BATIK DI KAMPUNG BATIK KLIWONAN KECAMATAN
MASARAN KABUPATEN SRAGEN**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan batik di Kampung Batik Kliwonan Masaran Sragen. Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari karyawan di Kampung Batik Kliwonan Masaran Sragen dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, analisis data (Analisis regresi sederhana, uji t, dan koefisien determinasi (R^2)). Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to analyze the influence of work discipline on the performance of batik employees, in the village batik kliwonan, masaran district, sragen regency. Based on the results of research is expected to provide input or information for employers that the importance of employee discipline so that it can affect employee performance. The sample of this study amounted to 86 respondents. The data in this study is the primary data derived from the questionnaire. Test instruments include test validity and reliability test. Hypothesis testing in this study using simple regression, F test, T test, and R^2 test. The findings indicate that work discipline has a significant effect on employee performance. The coefficient of determination or R^2 of 41.1% that the variation of employee performance can be explained by the variation of work discipline and the remaining 58.9% in explained by other variables outside this research model.

Keywords: work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi belaka, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora,

2006). Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam suatu organisasi, yang masing-masing mempunyai peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi semua orang manusiawi yang melekat keberadaanya melalui potensi fisik dan non fisik (Ambar, Teguh dan Rosidah, 2003).

Siagian (2008) berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Mangkuprawira (2007) kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan, salah satu adalah pelanggaran karyawan didalam perusahaan. Pelanggaran dapat diminimalis dengan cara memberlakukan beberapa standar atau aturan perusahaan yang harus ditaati semua pengelola perusahaan.

Mangkunegara (2009) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2009) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan.

Dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti apakah didalam kinerja para karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BATIK DI KAMPUNG BATIK KLIWONAN KECAMATAN MASARAN KABUPATEN SRAGEN”**.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang ini termasuk penelitian kuantitatif, dengan metode riset *conclusive* yang bersifat kausal, yakni mempelajari sebab akibat antar variabel. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer yaitu data langsung yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah adalah karyawan pada karyawan batik di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen dengan jumlah karyawan 86 karyawan. Teknik sampling yang digunakan yaitu dengan metode *random sampling*. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi sederhana dengan pengujian hipotesis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
(Constant)	19,802	3,565	5,555	0,000
Disiplin Kerja	0,564	0,073	7,763	0,000
R		0,646		
R Square		0,418		
Adjusted R Square		0,411		

Sumber: Data Primer Olahan, 2017

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 dapat dilihat pada Tabel 1 diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 19,802 + 0,564 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Berdasarkan persamaan regresi sederhana di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi X bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi aspek disiplin kerja, semakin tinggi kinerja dan sebaliknya.

3.1 Pengujian Terhadap Variabel *absensi*

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai thitung sebesar 7,763 lebih besar dari ttabel 1,998 atau probabilitas (α) 0,000 lebih kecil 0,05 maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 0,05. Artinya bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil tersebut sebagai berikut: Ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai thitung (7,763) > ttabel (1,998), jadi hipotesis yang menyatakan disiplin kerja i mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.411 yang berarti bahwa 41,1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja terbukti kebenarannya. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menambah jumlah sampel lebih banyak lagi dan juga menambah variabel yang diteliti yaitu absensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.