

## Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta

Kartika Yuliantari<sup>1,\*</sup>, Suci Nurul Ulfa<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Administrasi; ASM BSI Jakarta, Jalan Jatiwaringin Raya No.18, Jakarta Timur  
Telp. 021-84991901 Fax. 021-8462039, e-mail: kartika.kkj@bsi.ac.id,  
sucinuruululfa@gmail.com

\* Korespondensi: e-mail: kartika.kkj@bsi.ac.id

Diterima: 18 November 2016; Review: 30 November 2016; Disetujui: 7 Desember 2016.

Cara sitasi: Yuliantari K, Ulfa SN, 2016. Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Jurnal Administrasi Kantor. 4 (2): 354 – 373.

**Abstrak:** Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Masalah yang akan dibahas adalah “Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta?”. Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui mengenai terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, mengumpulkan data-data yang diperlukan melalui observasi, kuesioner, wawancara, dan metode pustaka. Untuk konsep perhitungannya terdapat uji validitas instrument konstruksi, uji realibilitas internal, uji instrument, populasi, sampel, skala likert, koefisien korelasi, koefisien determinan dan persamaan regresi. Pengujian suatu indikator atau kuesioner dari perhitungan menggunakan SPSS versi 21. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Berdasarkan perhitungan persamaan Regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y=14,971+0,700X$  yang menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin, maka hasil dari kinerja sebesar 14,971 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika disiplin dinaikkan atau diturunkan 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja nilai kepuasan sebesar 0,700%.

**Kata kunci:** disiplin kerja, kinerja karyawan

**Abstract:** *Employees can work well if you have a high performance can produce good work. Employee performance is a determining factor for the success of the company or organization in achieving its goals. Issues that will be discussed is "Do disciplinary effect on the performance of employees at PT. Build majestic Baja Jakarta Universe? ". The purpose of writing this article is to investigate the influence of disciplines are working on the performance of employees at PT. Build majestic Baja Universe Jakarta. The method used is quantitative method, mengumpulkan data needed melalui observation, questionnaires, interviews, and methods library. The concept for the calculations contained konstruksi validity test instrument, internal realibilitas test, test instrument, population, sample, Likert scale, the correlation coefficient, and regression coefficient determinant. Testing an indicator or a questionnaire on calculations using SPSS version 21. The population in this study were employees of PT. Build majestic Baja Universe Jakarta. Based on a simple regression equation calculation equation  $Y = 14.971 + 0.700X$  which shows that without discipline, the results of kineja at 14.971 and if X goes up or down 1 point or if discipline is increased or decreased 1%, it will raise or lower the value of performance satisfaction amounting to 0,700%.*

**Keywords:** *work discipline, employee performance*

## 1. Pendahuluan

Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, memerlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu modal kedua bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Sehingga patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui mengenai terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Dengan demikian diharapkan bagi perusahaan, dapat menjadi masukan untuk pengambilan keputusan dalam mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

#### A. Disiplin

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, ”latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Veitzal Rivai’I dalam Hartatik (2014:183), ia menyebutkan bahwa

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Jadi disiplin dapat diartikan mempunyai rasa dan inisiatif disiplin yang tinggi akan menunjang pelaksanaan kinerja yang kondusif.

Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Hartatik (2014:200), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut :

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan.

##### 2. Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh pada staf dan

- menjadi role model/panutan bagi bawahannya.
3. Keadilan  
Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan.
  4. Pengawasan Melekat  
Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
  5. Sanksi Hukuman  
Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti.
  6. Ketegasan  
Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

7. Hubungan Kemanusiaan  
Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

## **B. Kinerja**

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa para ahli manajemen antara lain menurut Stoner dalam Tika (2010:121) mengemukakan bahwa “kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan”. Sedangkan Prawiro Sunoro dalam Tika (2010:121) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Jadi kinerja karyawan adalah proses hasil akhir pekerjaan seseorang atau sekelompok karyawan disuatu kantor.

Manajemen organisasi baik organisasi publik maupun bisnis harus mendapatkan hasil penilaian kinerja organisasi secara komprehensif dalam sebuah laporan penilaian kinerja selama satu periode dan berkesinambungan dari tahun ke tahun. Menurut Moheriono dalam Abdullah (2010:152), adalah sebagai berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

6. Keselamatan, indikator mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan,

## 2. Metode Penelitian

Untuk konsep perhitungannya terdapat uji validitas instrument konstruksi, uji realibilitas *internal*, uji instrument, populasi, sampel, skala likert, koefisien korelasi, koefisien determinan dan persamaan regresi.

### 1. Kisi-Kisi Operasional Variabel

Kisi-kisi operasional variabel yang penulis gunakan untuk penyusunan daftar pernyataan kuesioner dalam

penelitian ini digambarkan dalam tabel dimensi dan indikator:

Tabel 1. Tabel Variabel Disiplin (Variabel X)

Variabel Disiplin (X)	Dimensi	Indikator	Butir Item
Variabel Disiplin (X)	Tujuan dan Kemampuan	1. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner. 2. Disiplin kerja dapat menambah produktifitas kerja.	1 -2
	Keteladanan Pimpinan	3. Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya.	3
	Keadilan	4. Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan.	4
	Pengawasan Melekat	5. Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.	5
	Sanksi Hukuman	6. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti	6
	Ketegasan	7. Ketegasan seorang pempinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi disiplin kerja karyawan agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.	7
	Hubungan Kemanusiaan	8. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. 9. Kondisi kerja 10. Kerja sama	8-10

Sumber: Hartatik (2014)

Tabel 2. Tabel Variabel Kinerja (Variabel Y)

Variabel Kinerja (Y)	Dimensi	Indikator	Butir Item
	Efektif	1.	Hasil kinerja karyawan.
Efisien	2.	Pekerjaan sesuai dengan target.	2
Kualitas	3.	Hasil kerja karyawan	3-4
	4.	Kualitas produk atau jasa sama dengan harapan konsumen	
Ketepatan waktu	5.	Mengukur kinerja karyawan telah selesai secara benar dan tepat waktu.	5
Produktivitas	6.	Para karyawan bekerja dengan benar.	6-8
	7.	Inisiatif karyawan	
	8.	Kerjasama karyawan	
Keselamatan	9.	Kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan.	9-10
	10.	Asuransi karyawan.	

Sumber : Abdullah (2010)

## 2. Uji Instrumen Penelitian

### A. Uji Validitas Instrumen Konstruksi

Menurut Sujianto (2009:96), Validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrumen benar-benar mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsisten internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian

terhadap validitas kuesioner adalah korelasi antara skor tiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut dengan *inter-item total correlation*. Nilai korelasi yang diperoleh lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi ( $r$ ). Jika hitung  $> r$  tabel pada taraf kepercayaan tertentu, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Nilai-Nilai r *Product Moment*

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1 %		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	1,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	<b>0,361</b>	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,277	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,293	0,384	600	0,800	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,386	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,396	0,505	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono (2012:369)

## B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Menurut Sujianto (2009:97) Reabilitas instrument diperluka untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Instrument yang reliabel berarti

instrument tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cranbach's berdasarkan skala Alpha Cranbach's 0 sampai 1. Berikut ini adalah Tabel Skala Alpha Cranbach's



Nilai Alpha Cranbach's	Keterangan
0,00 - 0,20	Kurang reliabel
0,21 - 0,40	Agak reliabel
0,41 - 0,60	Cukup reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,81 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Triton dalam Sujianto (2009:97)

### 3. Konsep Dasar Perhitungan

Konsep dasar perhitungan yang penulis gunakan sebagai berikut :

#### 1. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:90), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel Jenuh menurut Sugiyono (2012:96), Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penulis menggunakan sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi hanya 30 orang.

#### 2. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2012:107), Skala *Likert* digunakan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebutkan sebagai variable penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatife, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Tabel 5. Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:93)

#### 3. Korelasi *Pearson Product Moment*

Untuk teknik korelasi yang penulis gunakan adalah rumus Korelasi *Pearson product moment* yaitu:

a. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Teknik Korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan dua variabel itu yaitu hubungan antara disiplin terhadap kinerja. Berikut ini adalah rumus untuk mencari koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012:212) :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi

$n$  : Jumlah responden

$x$  : Variabel bebas (disiplin)

$y$  : Variabel terikat (kinerja)

Untuk mengetahui hasil perhitungan dapat diketahui menggunakan tabel pedoman sebagai berikut:

Tabel 6. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:214)

#### b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar motivasi mempengaruhi kinerja. Koefisien Determinasi (KD) dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi yang telah ditemukan sebelumnya dan selanjutnya dikalikan 100%, dengan demikian rumusnya adalah:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

$r$  : Koefisien korelasi

#### 4. Persamaan Regresi

Menurut Sugiyono (2012:237)

Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal

satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b X$$

Dimana untuk melihat hubungan antara variabel dengan menggunakan persamaan regresi tersebut, maka nilai a dan b harus dicari terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel terikat yang diproyeksikan, yaitu kinerja

$\alpha$  : Nilai harga konstan Y jika  $X = 0$

$b$  : Koefisien regresi atau nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel terikat

$X$  : Variabel bebas, yaitu Disiplin

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang, karena populasi hanya 30 orang, maka penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono:2012). Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil dan perhitungan dilakukan penulis menggunakan SPSS versi 21.

#### 3.2. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dapat dipercaya. Uji Validitas dan Reliabilitas.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah tiap item atau instrument benar-benar mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis menggunakan SPSS versi 21. Untuk melihat *output* rangkuman uji validitas bernama *Corrected Item- Total correlation*. Sedangkan nilai  $r$  tabel penulis memakai taraf signifikansi 5% adalah 0,361, Dari tabel menunjukkan nilai-nilai  $r$  dihitung semua indikator lebih besar dari  $r$  tabel artinya semua indikatornya adalah alat ukur yang dapat dipercaya untuk mendapatkan nilai valid. Dari hasil perhitungan uji validitas tentang Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta mendapatkan nilai valid, maksudnya

penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran, dan dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur penelitian yang sama. Pengujian suatu indikator atau kuesioner dari perhitungan menggunakan SPSS versi 21 hasil reliabilitas *output* SPSS, sebagai berikut:

### a. Uji Reliabilitas Variabel X (Disiplin)

Untuk melihat *ouput* rangkuman uji reliabilitas variabel X dapat dilihat dari nilai *Cronbarch's Alpha*, kemudian diinterpretasikan pada tabel skala *Cronbarch's Alpha*, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,879 dan dianggap reliabel, sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur penelitian yang dapat dipercaya. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas di atastentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta

Jakarta dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel, maksudnya penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur penelitian yang sama.

b. Uji Reliabilitas Y (Kinerja)

Untuk melihat *ouput* rangkuman uji reliabilitas variabel X dapat dilihat dari nilai *Cronbarch's Alpha*, kemudian diinterpretasikan pada tabel skala *Cronbarch's Alpha*, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,850 dan dianggap reliabel, sehingga dapat dipakai sebagai alat ukur penelitian yang dapat dipercaya. Dari hasil perhitungan uji reliabilitas di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta dapat dipercayai sebagai alat ukur variabel, maksudnya penelitian

dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur penelitian yang sama.

### 3.3. Analisis Variabel Disiplin Terhadap Kinerja

#### 1. Uji Koefesien Korelasi

Untuk mengetahui beberapa besar perhitungan dan interprestasi antara variabel Disiplin terhadap Kinerja.

Ho: Tidak ada hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta.

Ha: Ada hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta.

Berdasarkan perhitungan koefesien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 21:

Tabel 7. Hasil Koefesien Korelasi  
*Correlations*

	DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN Pearson Correlation	1	,767**
Sig. (2-tailed)		,000
N	30	30
KINERJA Pearson Correlaion	,767**	1
Sig. (2-tailed)	,000	
N	,00	30

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 2016

Berdasarkan tabel *Correlations* dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2 tailed) senilai  $0,000 < 0,05$  maka keputusannya  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi (hubungan) antara Disiplin dengan Kinerja sebesar 0,767. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefesien korelasi, disiplin dan kinerja memiliki hubungan yang kuat dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1. Dari hasil perhitungan uji koefesien korelasi diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah

Bangun Baja Semesta Jakarta,

mempunyai hubungan yang kuat antara disiplin terhadap kinerja.

## 2. Uji Koefesien Determinasi

Uji Koefesien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta

$H_a$ : Ada pengaruh disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta.

Berdasarkan perhitungan koefesien determinasi dengan

menggunakan SPSS versi 21 adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Tabel Anova  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205,373	1	205,373	40,130	,000 <sup>b</sup>
Residual	143,294	28	5,118		
Total	348,667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2016

Berdasarkan tabel Anova dapat keputusannya  $H_a$  diterima berarti ada diketahui bahwa nilai signifikan pengaruh disiplin kerja terhadap senilai  $0,000 < 0,005$  maka kinerja karyawan.

Tabel 9. Tabel SPSS Determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 <sup>a</sup>	,589	,574	2,262

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 2016.

Berdasarkan tabel *Model Summary* sistem manajemen, kepuasan kerja, dapat diketahui nilai R Square sebesar dan lingkungan kerja. 0,589 atau 58,9%, artinya disiplin 3. Uji Persamaan Regresi dipengaruhi oleh kinerja sebesar Analisis regresi digunakan untuk 58,9%, sedangkan sisanya sebesar memprediksi seberapa jumlah perubahan 41,1% ( $1-0,589$ ) dijelaskan oleh nilai variabel indenpenden bila nilai variabel indenpenden dimanipulasi atau variabel lain seperti kompensasi, dirubah. motivasi, dan gaya kepemimpinan, budaya kerja, strategi organisasi,

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Disiplin terhadap Kinerja  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,971	4,811		3,112	,004
DISIPLIN	,700	,111	,767	6,335	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 2016.

Berdasarkan Tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai Sig. (*2-tailed*) senilai  $0,004 < 0,05$  maka keputusannya  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan bahwa ada persamaan yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Megah Bangun Baja Semesta Jakarta.

Berdasarkan tabel perhitungan SPSS di atas, dapat diperoleh persamaan yaitu  $Y=14,971+0,700X$

Dimana Y= Kinerja dan X= Disiplin yang dapat disimpulkan sebagai berikut : Konstanta sebesar 14,971 menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja sebesar 14,971. Koefisien regresi X sebesar 0,700 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali disiplin perusahaan akan meningkatkan kinerja sebesar

0,700. Dan sebaliknya, jika disiplin mengalami penurunan 1 kali maka kinerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,700. Jadi arah hubungan disiplin dengan kinerja adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta, mempunyai hubungan yang positif atau searah antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta sudah melakukan penerapan kedisiplinan terhadap karyawannya dengan memberlakukan peraturan seperti mengabsen setiap karyawan yang masuk atau pulang kantor dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggarnya sehingga memotivasi



karyawan untuk bertindak lebih disiplin lagi. Dengan kedisiplinan yang telah dimiliki karyawan akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi dapat dikatakan sebagai orang yang produktif atau *performance* tinggi. Kinerja karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta dapat dilihat dari hasil kerja yang dihasilkan sudah efektif, pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, termasuk juga kualitas produk yang dihasilkan sama dengan harapan konsumen. PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta, sebuah perusahaan swasta, yang berpengalaman luas dalam industri konstruksi. Perusahaan ini berfokus pada fabrikasi bagi banyak aspek rancang bangun struktur baja termasuk kegunaan bangunan untuk industri dan masyarakat, gedung komersial bertingkat tinggi,

permbatan, dan menara. Ketepatan waktu dalam bekerja juga diperlukan dalam mengukur kinerja perusahaan termasuk juga di PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta, meskipun begitu perusahaan tetap memikirkan keselamatan para karyawannya termasuk kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan dengan diikutkan asuransi kesehatan atau keselamatan kerja. Semua itu diharapkan dapat meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja. Namun demikian, tetap saja masih ada beberapa kejadian tindakan indisipliner pada karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta, hal ini disebabkan karena kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner, selain itu adanya kondisi kerja yang memungkinkan terjadi tindakan indisipliner seperti karyawan yang bekerjasama untuk saling

mengabsenkan, untuk itu memang diperlukan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan seperti tindakan sanksi yang diperketat dan aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi disiplin kerja karyawan agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten. Namun, seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model/panutan bagi bawahannya. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan

untuk menyakiti. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, organisasi perlu lebih memperhatikan karyawan agar mampu menghasilkan kinerja yang seoptimal mungkin.

#### 4. Kesimpulan

Kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui berapa besar interpretasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan Koefisien Korelasi yaitu  $r = 0,767$  berarti menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Megah Bangun Baja Semesta Jakarta. Hal ini memberikan indikasi bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

2. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil 58,9 % yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan selebihnya sebesar 41,1 % yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.
3. Berdasarkan perhitungan persamaan Regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y=14,971+0,700X$  yang menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin, maka hasil dari kinerja sebesar 14,971 dan jika X naik atau turun 1 angka atau jika disiplin dinaikkan atau diturunkan 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja nilai kepuasan sebesar 0,700%.

### Ucapan Terima Kasih

Terima kasih penulis sampaikan kepada teman baik penulis yaitu Ibu Herlawati, M.M., M.Kom. yang telah berkenan memberi jalan bagi terbitnya artikel ini. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada jajaran pimpinan dan karyawan PT. Megah Bangun Baja Semesta Jakarta yang telah berkontribusi membantu dalam penulisan kuisisioner untuk kelengkapan data penulisan artikel ini dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

### Referensi

- Abdullah M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo. Yogyakarta
- Hartatik, Indah, Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana. Yogyakarta.

- Sugiyono. 2012. Metode penelitian Administrasi dilengkapi Metode R&D, Cetakan ke-20. Aksara. Bandung.
- Tika MP. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sujianto AE. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS 16. Prestasi Pustakarya. Jakarta.