

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG SELATAN AGUNG PALEMBANG

Aras Tulip

aras_tulip@unisti.ac.id

Dosen PNSD Universitas Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This study aims to determine the level of the relationship between work discipline on employee performance. The population in this study were 120 people and the sample was 92 people. The analysis technique is done by qualitative analysis and quantitative analysis. The results of this study can be concluded that the relationship between work discipline and employee performance using the product moment correlation analysis tool obtained rxy correlation value of 0.997. When consulted with r table 0.997 it is at 0.80-1,000 which means that the relationship between work discipline and performance is very strong. The influence of work discipline and employee performance using the determination coefficient determination formula obtained a value of 99.4%, meaning that work discipline has an effect of 99.4% on performance. While 0.6% is influenced by other factors not examined. The magnitude of the qualitative analysis of work discipline and employee performance in table 8-16 concerning work discipline questions in table 17-27 about the question of employee performance, it is concluded that the work discipline carried out by employees is still not good. Thus it can be concluded that work discipline has a role in improving employee performance.

Keywords: Discipline, Performance, Employees

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih dan maju di era modernisasi ini, perindustrian pun juga mengalami kemajuan. Dimana, Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi atau perindustrian baik organisasi pemerintah maupun swasta. Maka dari itu, setiap organisasi berusaha meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri.

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat

manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu keinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia berkerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan keinginan itu dapat terwujud, maka Sumber Daya Manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Menurut Wilson Bangun (2012: 4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuannya adalah Sumber Daya Manusia. Dengan demikian perlu adanya peran manusia dalam meningkatkan kompetisi

serta bersaing dalam suatu perusahaan baik secara jangka panjang maupun jangka pendek, sehingga Sumber Daya Manusia yang ada dapat berproduktif dengan baik di dalam perusahaan, serta perusahaan tersebut dalam mendapatkan nilai yang lebih dibandingkan dengan perusahaan yang lain. Hal ini juga berarti bahwa Sumber Daya Manusia telah berhasil menunjukkan kinerja yang baik, sehingga berdampak pada prestasi kerja manusia tersebut. Salah satu faktor yang sering mempengaruhi Sumber Daya Manusia adalah faktor disiplin, dalam hal ini disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin maka semakin baik juga prestasi kinerja karyawan. Peningkatan yang relatif konsisten terhadap indikator-indikator IPM yang ditunjukkan pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa adanya kemajuan yang dicapai oleh Kota Palembang dalam proses pelaksanaan pembangunan manusianya. Patut diduga bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan tersebut adalah efektifitas dalam pengelolaan belanja modal yang dilakukan oleh pemerintah Kota Palembang.

PT. Bintang Selatan Agung merupakan kontraktor jalan Palembang dan rental alat berat, berdiri pada tahun 1981 berdasarkan akte no.14 di Palembang. PT. Bintang Selatan Agung berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No.01, Palembang - Sumatera Selatan. Untuk mencapai tujuannya, PT. Bintang Selatan Agung mempekerjakan tim profesional kompeten dan berpengalaman dibidangnya dalam mengerjakan proyek - proyek konstruksi jalan dan pengaspalan. Kesuksesan dalam implementasi strategi perusahaan tergantung pada tim manajemen yang dituntut tegas tapi adil, disiplin, jujur, berkomitmen pada tugas dan memiliki kredibilitas sesuai dengan tuntutan

pengetahuan teknis dan pengalaman yang diperlukan. Dengan tujuan dan sasaran yang jelas manajemen harus menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan, dan pada waktu yang bersamaan mampu memotivasi dan mengarahkan anggota tim dan seluruh karyawan kesasaran atau target yang tepat. saat ini PT. Bintang Selatan Agung Palembang memiliki karyawan sebanyak 120 (Seratus Dua Puluh) orang.

Tabel 1
Waktu Kerja PT. Bintang Selatan Agung Palembang

| Keterangan | Masuk | Pulang |
|-------------------|--------------|---------------|
| Senin – Jumat | 08.00 WIB | 16.30 WIB |
| Sabtu | 08.00 WIB | 14.00 WIB |

Sumber : PT. Bintang Selatan Agung Palembang, 2018

Dari tabel 1 waktu kerja 08.00 WIB sampai dengan waktu istirahat selama 1 (satu) jam yaitu dari pukul 12.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB, namun kurangnya kedisiplinan karyawan pada waktu pagi yang sering terlambat dengan kurangnya disiplin waktu berdampak pada waktu kerja karyawan yang tidak sesuai dengan waktu operasional perusahaan. Hal lain yaitu mengenai pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan kurangnya disiplin waktu, sehingga menghambat kinerja yang seharusnya dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT.
Bintang Selatan Agung Palembang

| Keterangan | Januari | Februari | Maret |
|--------------|---------|----------|-------|
| Alfa | 19 | 17 | 8 |
| Izin | 24 | 60 | 89 |
| Sakit | 7 | 8 | 3 |
| Pulang Cepat | 50 | 51 | 81 |

Sumber : PT. Bintang Selatan Agung Palembang, 2018

2. TELAHAH TEORITIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam Sumber Daya Manusia. Sutrisno (2013:85), menyatakan bahwa di dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia merupakan individu yang suka hidup bebas dan ingin lepas dari segala peraturan serta norma-norma yang membatasi perilakunya, namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup saling membutuhkan dengan individu-individu lainnya.

Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadiwiryo (2012: 292), antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.2 Bentuk dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2012: 293), bahwa sanksi disiplin kerja terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Sanksi Disiplin Berat,
2. Sanksi Disiplin Sedang
3. Sanksi Disiplin Ringan

Menurut Mangkunegara (2013: 131), bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian Peringatan
2. Pemberian Sanksi Harus Segera
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

2.1.1.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2014: 208), antara lain :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif
3. Disiplin *Progresif*

Mangkunegara (2014:129), mengatakan ada 2 bentuk disiplin diantaranya yaitu :

- 1) Disiplin Preventif
- 2) Disiplin Korektif

2.1.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2013: 194), diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2014:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

- 1) Jam Kerja
- 2) Izin Karyawan
- 3) Absensi Karyawan

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula memberikan pengertian *Performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk

bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Hall TL dan Meija (dalam Iiyas, 2001) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal individu yang terdiri dari:

1. Karakteristik individu seperti umur , pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap atas tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedangkan faktor eksternal meliputi sosial, ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas, beban kerja dan organisasi yang terdiri pembinaan, pengawasan, koordinasi dan fasilitas.

2.1.2.1 Mengukur Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:234), meyakini bahwa standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi diantaranya :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketetapan waktu
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan kerja sama

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Prawirosentono (2011:27), bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehinggamengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Menurut Prawirosentono (2011: 27), otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Menurut Prawirosentono (2011:27), disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

2.1.2.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2012:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu Robbins (2013:260):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.2.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian. Menurut Wilson Bangun (2012:230), menyatakan bahwa melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil dari organisasional tersebut, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Hendry Wijaya (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin, Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan melewati proses pengolahan dan pembahasan data sehingga dapat ditarik kesimpulan, kedua variabel tersebut adalah Kedisiplinan Pegawai (variabel bebas) dan Kinerja Pegawai (variabel terikat). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin (studi kasus Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin). Penelitian ini dilakukan disalah satu instansi pemerintah daerah Kabupaten Musi Banyuasin yaitu pada Dinas Pertanian Dan Perternakan Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan data primer maupun sekunder. Teknik analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menggunakan persamaan statistika dalam mengolah dan melakukan pembahasan data yang diperoleh dari responden melalui media kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan pegawai dengan kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,178.

Devy Dayang Septiasari(2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda, Hasil uji analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditandai dengan hasil uji korelasi yang menunjukkan hubungan pada tingkat sedang. Dari hasil Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa disiplin mempunyai

pengaruh sebesar 25,2% terhadap variabel kinerja. Hasil uji parsial (Uji T) Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang diperoleh hasil bahwa t hitung lebih besari dari t tabel. Pada objek penelitian ditemukan adanya permasalahan pada varibel Disiplin Kerja yaitu ketaatan terhadap peraturan seperti kurang taat terhadap peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 yang mengatur tentang kewajiban pegawai yaitu menaati ketentuan jam masuk dan pulang kerja dan menaati peraturan kedinasan yang telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, Sedangkan dalam variabel Kinerja Pegawai ditemukan permasalahan antara lain jumlah pekerjaan yang tidak sesuai kualitas pekerjaan yang kurang rapi dan teliti dan kurangnya ketepatan waktu (dalam menyelesaikan pekerjaan) seperti menunda pekerjaan yang diberikan dan kurang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Hasil uji korelasi memperlihatkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada bidang serketariat dan bidang industri di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Samarinda. Dengan ditemukan permasalahan tersebut Peneliti memberikan saran agar pimpinan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang melanggar jam masuk kerja dan ketaatan terhadap peraturan, memberikan pelatihan bagi para pegawai yang kurang maksimal dalam meningkatkan jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan dan pimpinan dapat menyesuaikan pekerjaan yang di berikan dengan waktu yang dibutuhkan.

Hepiana Patmarina dan Nuria Erisna (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang

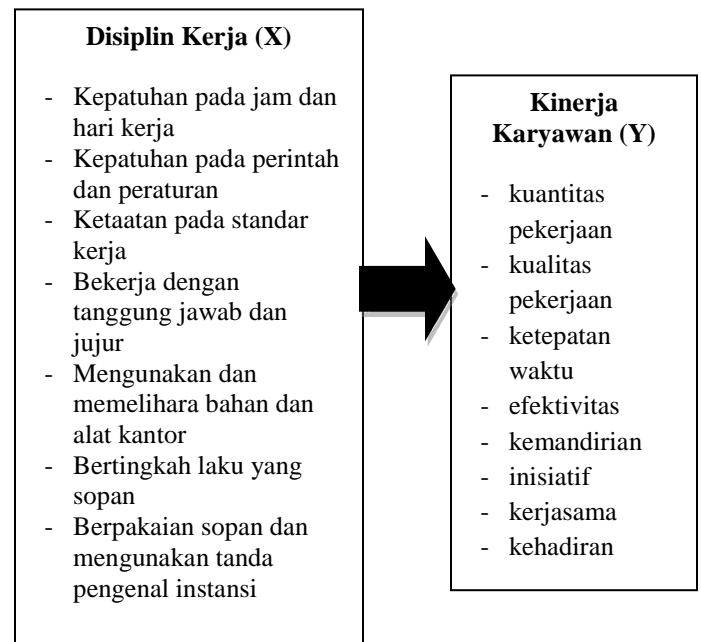
Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung, CV. Laut Selatan Jaya yang bergerak di bidang distributor produk PT. Mandom Indonesia, Tbk menghadapi masalah yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingginya absensi karyawan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Adapun permasalahan penelitian adalah: Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, apakah produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan, dan pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dengan model regresi berganda diperoleh persamaan : $Y = 32,195 + 0,000000090926 X1 + 0,0000001831 X2$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui koefisien disiplin kerja (b1) dan koefisien produktivitas kerja karyawan (b2) relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sedang-sedang saja. Hasil perhitungan Korelasi Product Moment diperoleh $r1 = 0,08$ dan $r2 = 0,06$ berarti disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil perhitungan koefisien penentu disiplin kerja sebesar 64% yang berarti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 64% dan pengaruh produktivitas kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan sebesar 34 %. Dengan demikian hipotesis yang

menyatakan bahwa : disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung, dapat diterima.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.

Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran



Berdasarkan bagan di atas, penelitian ini membahas tentang bagaimana disiplin kerja mempengaruhi asbak .

2.4. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2014: 11), penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, sebagai variabel bebasnya adalah disiplin kerja (X) dan variabel terikatnya kinerja (Y).

3.2. Operasional Variabel dan Indikator

Tabel berikut ini menggambarkan Operasional variable dan Indikator dalam penelitian ini.

TABEL 3
Operasional Variabel dan Indikator

| No | Variabel | Indikator |
|----|--------------------|--|
| 1. | Disiplin Kerja (X) | <ul style="list-style-type: none">- Kepatuhan pada jam dan hari kerja- Kepatuhan pada perintah dan peraturan- Ketaatan pada standar kerja- Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur- Menggunakan dan memelihara bahan dan alat kantor- Bertingkah laku yang sopan- Berpakaian sopan dan menggunakan tanda pengenal instansi |

| | | |
|----|----------------------|--|
| 2. | Kinerja Karyawan (Y) | <ul style="list-style-type: none">1. Kuantitas pekerjaan2. Kualitas pekerjaan3. Ketepatan waktu4. Efektivitas5. Kemandirian6. Inisiatif7. Kerjasama8. Kehadiran |
|----|----------------------|--|

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang yang berjumlah 120 orang.

3.4. Data Dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai Berikut:

1. Data Primer merupakan data pokok yang akan dibahas dalam penelitian, khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
2. Data Sekunder, Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Dokumentasi
3. Kuisisioner / Angket

3.5. Teknik Analisis.

Teknik analisis data yang penulis gunakan yakni analisis data kuantitatif, yaitu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk mengambil keputusan. Dalam penelitian ini juga menggunakan rumus korelasi product moment. Korelasi product moment merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji

hubungan) dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

- RXY = Korelasi antara variabel X dan Y
- X = Variabel x disiplin
- Y = Variabel y (kinerja karyawan)
- Σ = Jumlah keseluruhan

Sugiyono (2013: 212)

3.6 Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis yang di kemukakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis (H_a) yaitu:

- H_0 : $\rho = 0$ (tidak ada hubungan)
- H_a : $\rho \neq 0$ (ada hubungan)
- H_0 : $\rho = 0$: Berarti disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
- H_a : $\rho \neq 0$: Berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka digunakan uji r
 Bila r -hitung $\geq r$ -tabel : H_0 ditolak, H_a diterima
 Bila r -hitung $< r$ -tabel : H_a ditolak, H_0 diterima
 Untuk mengetahui tingkat hubungan variabel bebas dan variabel terikat, variabel-variabel bebas (X) yaitu disiplin kerja dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja dengan menggunakan kriteria r menurut Sugiyono adalah sebagai berikut.

Tabel 4
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, (2013 :214)

Untuk mengetahui besarnya persentase (%) hubungan X dan Y digunakan rumus koefisien penentu (KP) sebagai berikut:

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ”hubungan antara disiplin kerja dan kinerja”. Penulis menggunakan alat analisis korelasi product moment untuk mendapatkan data dalam bentuk kuisioner kepada para karyawan.

Dimana setiap pertanyaan diberikan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (RR), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Setiap jawaban diberikan skor dengan nilai SS = 5, S = 4, RR = 3, TS = 2, Dan STS = 1, dapat dilihat nilai-nilai sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
N &= 92 \\
\sum X &= 3546 \\
\sum Y &= 4115 \\
\sum X^2 &= 137390 \\
\sum Y^2 &= 185399 \\
\sum XY &= 159171
\end{aligned}$$

Kemudian angka tersebut dimasukkan kedalam rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
R_{xy} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(x^2)(y^2)}} \\
&= \frac{159171}{\sqrt{(137390)(185399)}} \\
&= \frac{159171}{\sqrt{25471968610}} \\
&= \frac{159171}{159599} \\
&= 0,997
\end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi product moment untuk mencari hubungan antara disiplin kerja dan kinerja dengan r diperoleh $r_{xy} = 0,997$ berarti bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan digunakan rumus koefisien penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
KP &= (r)^2 \times 100\% \\
&= (0,997)^2 \times 100\% \\
&= 0,994 \times 100\% \\
&= 99,4\%
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh koefisien penentu sebesar 99,4% artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar terhadap kinerja karyawan, sehingga 0,6% diperoleh oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji signifikansi korelasi product moment secara praktis dapat dilihat pada tabel r product moment. Untuk $n-2 = 90$, taraf kesalahan 5%, maka harga r tabel = 0,207 lampiran V ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Tapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka H_a diterima.

Dari hasil perhitungan r hitung (0,997) lebih besar dari r tabel (0,207), maka dengan demikian koefisien korelasi 0,997 itu signifikansi dan hipotesis diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y), ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja yaitu:

Dari analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis korelasi product moment menjelaskan r hitung sebesar 0,997 dengan nilai r tabel sebesar 0,207. Maka, nilai r hitung $0,997 \geq r_{tabel} 0,207$ bila r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.

Dari hasil analisis kualitatif dengan melihat indikator-indikator disiplin kerja dan kinerja karyawan diantaranya:

- Kepatuhan pada jam dan hari kerja pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang cukup baik terlihat dari kinerja karyawan pada kehadirannya karyawan dapat mengatur waktu istirahat dalam bekerja dan hadir tepat waktu sesuai

jadwal yang ditentukan, serta bersedia melaksanakan jam kerja tambahan atau lembuh kerja yang diperintahkan perusahaan.

- Kepatuhan pada perintah dan peraturan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang sangat baik terlihat dari kinerja karyawan pada kualitas dan ketepatan waktu, karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya dan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, serta dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan. Dalam kepatuhan pada perintah dan peraturan perusahaan karyawan selalu mematuhi perintah dan peraturan perusahaan dan dalam menyelesaikan pekerjaan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan.
- Ketaatan pada standar kerja pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang sangat baik terlihat dari kinerja karyawan pada kuantitas dan efektifitas karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif, karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya diperusahaan. Dalam ketaatan pada standar kerja karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja perusahaan.
- Bekerja dengan tanggung jawab dan jujur pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang sangat baik sekali terlihat dari kinerja karyawan pada kemandiriannya karyawan merasa sanggup bekerja secara mandiri dan selalu berusaha dengan tanggung jawab dan jujur.
- Menggunakan dan memelihara bahan dan alat kantor pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang sangat baik terlihat dari kinerja karyawan pada

kerjasama, dengan kerjasama yang dibangun karyawan dapat bekerjasama menggunakan dan memelihara bahan dan alat kantor.

Bertingkah laku yang sopan dan berpakaian sopan serta menggunakan tanda pengenal instansi pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang sangat baik terlihat dari kinerja karyawan pada inisiatif, inisiatif karyawan dalam menciptakan suasana yang baik dalam perusahaan seperti selalu bertingkah laku sopan dan berpakaian sopan serta menggunakan tanda pengenal instansi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan peranan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis menggunakan alat analisis korelasi product moment maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Selatan Agung Palembang.
2. Disiplin kerja yang dilalukan oleh karyawan sudah sangat baik dalam hal bekerja dengan tanggung jawab dan jujur.
3. Masih terdapat indikator kinerja karyawan yang tidak terlalu baik seperti kehadiran.

Hasil perhitungan untuk mencari hubungan anatara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan alat analisis korelasi product moment didapatkan nilai korelasi r_{xy} sebesar 0,997. Apabila di konsultasikan dengan kriteria r angka 0,997 berada di 0,80-1,000 yang berarti hubungan antara disiplin kerja dan kinerja sangat kuat.

Pengaruh disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus koefisien penentu determination diperoleh nilai sebesar 99,4% artinya disiplin kerja berpengaruh sebesar 99,4% terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2014
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013.
- Absarieka, Novia. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fastfood Indonesia Tbk (KFC Indonesia) Cabang Palembang Trade Centre*. Penerbit Universitas Sjakhyakirti Palembang: 2017
- Aldrianto, Muhammad. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Kospermindo*. Penerbit Universitas Hasanudin. Makasar: 2016
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta: 2006.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung : 2012.
- Fathoni, Abdurahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta: 2006.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta: 2013.
- Hasibuan, malayu. S.p. *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta: 2013.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta: 2015.
- Luthans, F. *Organizational Behavior*. McGraw-hill. New York: 2015.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen SumberDaya Manusi*. PT.Bumi Askara. Jakarta: 2013.
- Mailiana. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengolahan Pasar Kota Banjarmasin*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Banjarmasin. Banjarmasin: 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda karya. Bandung: 2012.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung: 2013.
- Patmarina, Hepiana, dan Huria Erisna. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*. Penerbit Universitas Bandar Lampung. Bandar Lampung: 2012
- Prawirosentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta: 2011..
- Rivai, Vethzal&Basri. *Peformance Appraisal: Sistem yang Tega tuntuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta: 2015.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta: 2013.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar - Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta: 2010.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta: 2013.
- Sastrohadirwiryono, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan*

- Operasional*). Bumi Aksara. Jakarta: 2012.
- Septiasari, Devy Dayang. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Propinsi Kalimantan Timur di Samarinda*. Penerbit Universitas Mulawarman. Samarinda: 2017
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana prenada media group. Jakarta: 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta. Bandung: 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfa Beta. Bandung: 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung: 2013.
- Susilo, Eko Adi. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Negeri Sipil Di Kantor Camat*. Penerbit Jurnal Translitera Edisi 3. Blitar: 2015
- Universitas, Sjakhyakirti. *Pedoman Penulisan Proposal&Skripsi*. Palembang: 2018
- Wijaya, Hendry. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Istansi Pemerintah Daerah Studi Kasus Dinas Pertanian dan Perternakan Kabupaten Musi banyuasin*. Penerbit STIE Mura Lubuk Linggau. Linggau: 2016