

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)**

BACHTIAR ARIFUDIN HUSAIN
Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
dosen01773@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui disiplin kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan instansi yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai *probability signification* $<$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was conducted with the aim to know the discipline of work. To know the performance of employees and to find out how much influence Work Discipline Against Employee Performance and agencies that become the object in this study are employees of PT. Bank Danamon Tbk Bintaro Branch.

The method used in this research is quantitative descriptive method with proportional sampling random sampling technique. Methods of data analysis using descriptive and verifikatif with regression analysis, determination, and hypothesis testing.

The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance with contribution influence of 60,8% while the rest equal to 39,2% influenced by other factor. Testing the hypothesis obtained t arithmetic $>$ t table ($12,329 > 1,984$) it is consistent with the value of probability signification $<$ 0.05 thus H_0 rejected and H_1 accepted means there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance

Keywords: Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2013:12) menyampaikan “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat penting karena manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya Manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Cakupan dari Manajemen Personalia menurut Dessler Gerry (2012:45) yang menjadi pekerjaan dalam manajemen personalia adalah “Analisis pekerjaan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja dan pendaftaran calon pegawai, seleksi calon pegawai, orientasi dan pelatihan pegawai baru, manajemen upah dan gaji, penyediaan insentif dan kesejahteraan, penilaian prestasi kerja, komunikasi tatap muka, penyuluhan, dan pengembangan”.

PT. Bank Danamon telah bertekad untuk menjadi lembaga keuangan terkemuka di Indonesia yang keberadaannya diperhitungkan. Danamon bertujuan mencapai posisi ini dengan menjadi organisasi yang berpusat pada nasabah; yang melayani semua segmen, dengan menawarkan nilai yang unik untuk masing-masing segmen; berdasarkan keunggulan penjualan dan pelayanan, dengan didukung oleh teknologi kelas dunia.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kedisiplinan sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kedisiplinan menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi dimana disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdayaguna namun justru pada perusahaan ini disiplin kerja menunjukkan *trend* yang kurang baik, Pelayanan yang prima belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya. Kondisi tersebut ditunjukkan pada data tabel berikut ini:

Tabel 1.
Absensi Karyawan PT. Bank Danamon Cabang Bintaro

Bulan	Kriteria			
	Terlambat	Ijin	Alpha	Pulang awal
Januari	8	10	6	10
Pebruari	10	12	7	14
Maret	11	13	8	15
April	10	14	10	16
Mei	12	15	12	16
Juni	13	15	11	17
Juli	14	17	12	18
Agustus	13	18	14	16
September	15	20	16	17

Sumber : PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan pada bulan Januari sampai dengan September 2015 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik,

dimana dari keseluruhan karyawan baik yang datang terlambat, ijin, tanpa ijin, maupun pulang lebih awal menunjukkan *trend* yang meningkat, hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin kerjanya.

Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012:15) menyampaikan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi”. Sedarmayanti (2012:156) kinerja didefinisikan sebagai “Catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”. Sedangkan Robbins (2012:226) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan”.

Disiplin kerja dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi disiplin kerja, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarnya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja. Hasibuan (2013:100) berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan”. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai dapat diketahui apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolok ukur penilaian kinerja organisasi dengan kinerja pegawai.

Berikut ini hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan yang diambil secara rata-rata di PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. periode bulan Februari - April 2015 sebagai berikut :

Tabel 2.
Pengukuran Kinerja Program (PKP)

Komponen	Pencapaian Pengukuran			Kriteria
	Tercapai	Tidak	% (%)	
Pelayanan	77	56	58%	Sedang
Kepatuhan	69	64	52%	Sedang
Ketegasan	73	60	55%	Sedang
Integritas	72	61	54%	Sedang
Kerjasama	69	64	52%	Sedang
Kepemimpinan	82	51	62%	Cukup
Motivasi Karyawan	68	65	51%	Sedang
Pencapaian kerja	70	63	53%	Sedang
Prestasi kerja	67	66	50%	Buruk
Tanggung jawab	74	59	56%	Sedang
Rata-rata	60,9	72,1	54%	Sedang

Kriteria (%): 1-50 = Buruk, 51-60 = Sedang, 61-70 = Cukup, 71-80 = Baik, 81-99 = Sangat Baik

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 133 karyawan, pencapaian kerja berada pada tataran yang masih terkoreksi. Evaluasi yang dilakukan merupakan salah satu upaya untuk mengetahui kemajuan organisasi. Penilaian yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian yang kemudian dikumpulkan pada *Human Resources Department* (HRD) secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari Pada aspek pelayanan hanya mampu mencapai 58%, aspek kepatuhan

52%, ketegasan 55%, integritas 54%, kerjasama 52%, kepemimpinan 62%, motivasi 51%, pencapaian kerja 53%, prestasi 50% dan tanggung jawab 56%. Keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian hanya sebesar 54% dengan kriteria sedang.

Berdasarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah penulis paparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "***Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro***".

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah disiplin kerja pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro?.
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro?.
3. Bagaimanakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro ?.

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2012:22) "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis". Sedangkan menurut Sutrisno (2009:6) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan tidak ada hambatan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi..

Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) adalah "Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan". Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2012:825) mengemukakan "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Sedangkan menurut Siagian (2012:305) mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

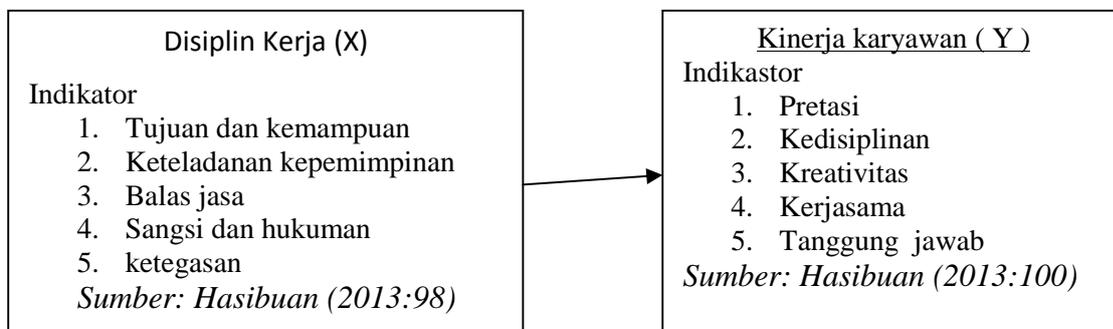
Dari beberapa pendapat diatas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan ,sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2012:18) berpendapat “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas penelitian dapat digambarkan sebagai berikut, Variabel-variabel dibawah ini merupakan gambaran variabel X berhubungan terhadap variabel Y.



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:94) berpendapat “Hipotesis adalah suatu dugaan atau jawaban yang bersifat sementara dimana kebenarannya masih diragukan, sebab itu harus diuji secara empiris”. Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

H₀ : Diduga tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon, Tbk Cabang Bintaro.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon, Tbk Cabang Bintaro.

METODE PENELITIAN

Penulis melakukan penelitian langsung ke perusahaan PT. Bank Danamon Cabang Bintaro yang beralamat di Alamat Komplek Rukan Bintaro Jaya Sektor III A, Blok A No. 8-10, Bintaro, Tangerang Banten, Telp : +62 21 7375160-64, Fax : +62 21 7375158.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, menumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hubungan yang bersifat sebab akibat, maka ada 2 (dua) variabel yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Menurut Masri Sangarimbun dan Sultan Effendi (2005:152) dalam bukunya Metode Penelitian Survei, berpendapat “Populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga”.

Dari definisi di atas, penulis jelaskan bahwa populasi merupakan obyek yang dapat digunakan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Danamon Cabang Bintaro yang berjumlah 133 orang.

Sampel dapat ditentukan berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian disamping waktu, tenaga dan pembiayaan. Ada 2 (dua) macam teknik pengambilan sampel yang sering atau umumnya dilakukan yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*.

Menurut Sugiyono (2014:215) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2011:131), berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.

Untuk mendapatkan sampel yang representatif maka penulis mengambil beberapa sampel yang memiliki peluang yang sama dengan menggunakan rumus Slovin (Syofian Siregar, 2012:149), dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah Populasi (sebesar 133 karyawan)

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 5%

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* yakni teknik penentuan sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Didalam penelitian ini sampel yang diambil secara acak, dan sesuai dengan rumus ukuran sampel diatas, adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 133 \times (0,05)^2}$$

$$n = \frac{133}{1 + 0,333}$$

$$n = \frac{133}{1,333}$$

$n = 99,81 \rightarrow$ (digenapkan menjadi 100 responden)

Tabel 3.1
Pengambilan Sampel Penelitian

No	Bagian Kerja	Jumlah	Perhitungan	Sampel
1	Branch Manager	1	1/133 x100 = 0,75	1
2	Assisten Branch Manager	2	2/133 x100 = 1,50	1
3	Umum dan Logistik	8	8/133 x100 = 6,02	6
4	Sumber Daya Manusia	5	5/133 x100 = 3,76	4
5	Admnnistrasi Kredit	6	6/133 x100 = 4,51	4
6	Kepala Unit	8	8/133 x100 = 6,02	6
7	Account Officer Ritel	16	16/133 x100 = 12,03	12
8	Account Officer Mikro	15	15/133 x100 = 11,28	11
9	Funding Officer	18	18/133 x100 = 13,53	14
10	Customer Service	14	14/133 x100 = 10,53	11
11	Teller	15	15/133 x100 = 11,28	11
12	Security	14	14/133 x100 = 10,53	11
13	Cleaning Service	11	10/133 x100 = 8,27	8
Jumlah Populasi :		133	Jumlah Sampel :	100

Sumber : Data sampel diolah, 2017

A. Tehnik Penentuan Data

Data Primer.

Menurut Istijianto (2011:69) menjelaskan “kata primer merupakan lawan dari sekunder dan berrarti utama, pertama atau secara langsung dari sumbernya”. Dengan demikian data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus.

Dengan data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui kuisisioner,yang merupakan salah satu jenis data yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden.

a. Teknik Penyebaran Angket (Kuisisioner).

Penulis melakukan teknik pengumpulan data yang berupa seperangkat pertanyaan-dengan jawaban yang sudah tersedia bagi responden untuk mendapatkan data primer, dimana langsung menemui dan menyerahkan lembar kuisisioner ini kepada responden yang memenuhi syarat. Penulis mengelompokkan pernyataan dalam kuisisioner menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

- 1) Pernyataan mengenai profil responden.
- 2) Pernyataan mengenai disiplin kerja.
- 3) Pernyataan mengenai kinerja karyawan

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala dan Skor Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Skala	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2014:86).

b. Teknik Pengamatan (Observasi).

Observasi (Teknik pengamatan) menurut Burhan Bugin (2013:95) “Kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indera mata sebagai alat bantu utamanya, selain mata panca indera lainnya seperti telinga, penciuman, mulut dan kulit”. Menurut Sugiyono (2014:145) mengemukakan “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”.

c. Teknik Wawancara.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono 2014:137).

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, kebijakan dan tanggung jawab masing-masing bagian.

B. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Dalam uji validitas ini penelitiakan menggunakan analisis kesahihan butir, dengan teknik *product moment* dan untuk mengetahui kesahihan butir maka hasil penghitungan validitas instrumen akan dibandingkan dengan r tabel.

Dengan ketentuan uji validitas adalah :

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid.

Dimana syarat minimum r_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan 0,3, Sugiyono (2013:182)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Didalam pengujian reliabilitas, maka hasil reliabilitas (r_{hitung}) akan disesuaikan dengan tabel harga kritis korelasi *product moment* (r_{tabel}). Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel sedangkan syarat minimum untuk r_{tabel} dalam penelitian ini menggunakan 0,6 (Sugiyono, 2013:184)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal.

Dasar pengambilan uji Normalitas adalah jika signifikan lebih besar dari $\alpha=5\%$ maka menunjukkan distribusi data normal, Ghazali (2005 :105):

- (1) Jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Metode ini ditujukan untuk mendeteksi variabel-variabel mana yang menyebabkan terjadinya multikolinieritas, menurut Ghazali (2005:92), pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah yang mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas atau sebaliknya

c. Uji Autokorelasi

Uji heterokedastisitas untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain, salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}) (Tony Wijaya, 2012:124). Cara menganalisisnya:

- (1) Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.
- (2) Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan umum regresi berganda menurut Sugiyono (2010:277) adalah:

$$y = +_1x_1 +_2x_2 +$$

dimana:

y = Loyalitas Konsumen

x₁ = kualitas service

x₂ = kualitas sparepart

= konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah y pada saat variabel bebasnya adalah 0 (x₁, x₂, = 0)

1 = koefisien regresi berganda antar variabel bebas x₁ terhadap variabel terikat y, bila variabel bebas x₂, dianggap konstan

2 = koefisien regresi berganda antar variabel bebas x₂ terhadap variabel terikat y, bila variabel bebas x₁, dianggap konstan

= faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel y

Model diatas menunjukkan bahwa variabel dependen Y dipengaruhi oleh dua variabel independen x₁,x₂ (Kualitas Service dan Kualitas Sparepart).

5. Rancangan Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel bebas dalam hal ini adalah kualitas service dan kualitas sparepart , terhadap loyalitas konsumen.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas dalam hal ini adalah kualitas service dan kualitas sparepart terhadap loyalitas konsumen secara simultan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Nilai F_{hitung} dapat ditentukan dengan bantuan software SPSS.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian data yang dilakukan untuk menentukan pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari setiap butir pertanyaan dalam penelitian, apakah valid atau tidak. Dalam uji validitas, peneliti menggunakan SPSS versi 22 dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika nilai r_{hitung} > r_{tabel}, maka pernyataan dikatakan valid.

b. Jika nilai r_{hitung} < r_{tabel}, maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan, yaitu:

a. Pengujian Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 4.1

Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Disiplin Kerja (X)

NO	r hitung	r table	Keputusan
1.	0.627	0.197	Valid
2.	0.712	0.197	Valid

3.	0.563	0.197	Valid
4.	0.508	0.197	Valid
5.	0.762	0.197	Valid
6.	0.742	0.197	Valid
7.	0.719	0.197	Valid
8.	0.765	0.197	Valid
9.	0.681	0.197	Valid
10.	0.548	0.197	Valid

Sumber : Data diolah..

b. Pengujian Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.2

Pengujian Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	0.566	0.197	Valid
2.	0.511	0.197	Valid
3.	0.541	0.197	Valid
4.	0.553	0.197	Valid
5.	0.730	0.197	Valid
6.	0.492	0.197	Valid
7.	0.726	0.197	Valid
8.	0.546	0.197	Valid
9.	0.606	0.197	Valid
10.	0.621	0.197	Valid

Sumber : Data diolah.

2. Uji Reliabilitas.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk menguji suatu kuesioner yang dipergunakan konsisten atau stabil atau tidak. Adapun kriteria untuk mengolah uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan reliabel.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, dan nilai r negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak reliabel

Taraf signifikansi yang dipakai adalah $= 0,05$ (5%). Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Pengujian Reliabilitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 4.3

Pengujian Reliabilitas Instrumen Pertanyaan Disiplin Kerja (X)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	0.849	0.197	Reliabel
2.	0.841	0.197	Reliabel
3.	0.854	0.197	Reliabel
4.	0.861	0.197	Reliabel
5.	0.836	0.197	Reliabel

6.	0.838	0.197	Reliabel
7.	0.841	0.197	Reliabel
8.	0.835	0.197	Reliabel
9.	0.844	0.197	Reliabel
10.	0.855	0.197	Reliabel

Sumber : Data diolah.

b. Pengujian Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4

Pengujian Reliabilitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keputusan
1.	0.777	0.197	Reliabel
2.	0.784	0.197	Reliabel
3.	0.780	0.197	Reliabel
4.	0.779	0.197	Reliabel
5.	0.752	0.197	Reliabel
6.	0.787	0.197	Reliabel
7.	0.752	0.197	Reliabel
8.	0.779	0.197	Reliabel
9.	0.770	0.197	Reliabel
10.	0.769	0.197	Reliabel

Sumber : Data diolah.

1. Analisis Deskriptif

Kriteria dari obyek yang diteliti berdasarkan pada tanggapan responden pada butir pertanyaan tentang disiplin kerja (X) diperoleh rata-rata skor 3,76, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor sebesar 3,90, ke dua variabel diperoleh semua skor berada pada rentang skala 3.40 – 4.19 dengan kriteria baik.

Analisis Verivikatif

Tabel 4.5

**Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	14.736	1.987		7.416	.000
Disiplin kerja(X)	.635	.052	.780	12.329	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 14,736 + 0,635X$. Constanta bernilai positif, dengan demikian setiap ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja akan memiliki implikasi positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.6
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.604	2.742

Diperoleh *R* sebesar 0,780 dengan demikian kedua variabel memiliki tingkat hubungan atau pengaruh KUAT.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.604	2.742

Diperoleh *R-squared* sebesar 0,608 dengan demikian kontribusi pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Rumusan Hipotesisnya adalah : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

Tabel 4.8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.736	1.987		7.416	.000
Disiplin kerja (X1)	.635	.052	.780	12.329	.000

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.182 > 1.985$), hal itu juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

B. PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata skor berada diantara rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik. Artinya masing-masing indikator memiliki jawaban atau penilaian yang beragam namun secara keseluruhan dalam kondisi mendapatkan tanggapan positif dari karyawan.

Pembahasan Verifikatif

Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier $Y = 14,736 + 0,635X$ dimana nilai konstanta bernilai positif dengan tingkat kekuatan hubungan sebesar 0,780 atau kuat. Adapun kontribusi pengaruhnya adalah 0,608 atau sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,329 > 1,984$) hal itu juga dibuktikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian I Gusti Agung Ayu Maya, Murwaningsih, Sumaryanto dan Tari Wulandari dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:194) dimana motivasi merupakan “Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Pendapat ini selaras juga dengan Elya (2010:22) dimana disampaikan bahwa “Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja di masa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis regresi diperoleh variabel disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan.

Pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh nilai *probability* signifikansi $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan demikian terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Kondisi variabel yang diteliti, tanggapan responden sudah baik, namun untuk lebih baik lagi disarankan bagi peneliti lain untuk menambahkan jumlah responden dan jumlah variabel yang diteliti agar lebih memiliki nilai yang representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Manguknegara, (2012).Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Bilson Simamora, (2014) . Panduan Riset Prilaku Konsumen. Jakarta. : PT. Gramedia Pustaka.
- Burhan Bugin, (2013). Analisis Data Penelitian Kualitatif. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edy Sutrisno, (2012). Sumber Daya Manusia. Surabaya.: PT. Gramedia.
- Handoko,(2012). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta.: Edisi Kelima, BPFE UGM.
- Hariandja, Marihot T.E,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Grasindo.
- Hasan Iqbal, (20113). Analisis Data Dengan Statistik. Jakarta.: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, (2013) . Manajemen SUMber Daya Manusia. Jakarta.: Haji Masagung.
- Marwansyah,(2013) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.: PT. Alfabeta.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: Jilid 1, Salemba Empat.
- Sadili Samsudin, (2012) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono, (2014) .Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung.: Penerbit CV. Alfabeta.
- Veithzal Rivai, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta.: PT. Raja Grafindo Persada.