

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta

¹ Pradana Hidayatullah, ² Mohamad Afwan Hibatullah

¹Magister Manajemen, Universitas Pamulang

E-mail: pradana.hidayatullah@gmail.com, afwanhibatullah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta dan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, artinya penelitian ini memberikan gambaran suatu data yang dilakukan dalam hal untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi dan kuesioner. Data yang diperoleh oleh kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 50 orang karyawan. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan excel pada metode uji koefisien korelasi, uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji signifikan hipotesis pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta dengan di peroleh koefisien korelasi $r = 0,410$. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,410, yang berarti disiplin kerja yang diberikan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta positif terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 16,81% yang memiliki arti bahwa kinerja karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja sebesar 16,81% dan sisanya sebesar 83,19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $3,1144 > 2,010$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta.

Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine work discipline on the performance of PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta and to determine the effect of work discipline on the performance of employees of PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta.

The research method used is associative research with a quantitative approach, meaning that this research provides an overview of the data carried out in terms of knowing the relationship between the independent variable and the dependent variable. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. The data obtained by the questionnaire with the number of respondents as many as 50 employees. Questionnaire data testing was analyzed using excel calculations on the method of correlation coefficient test, simple linear regression test, coefficient of determination and significant hypothesis test at $\alpha = 5\%$.

The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between the variables of Work Discipline on Employee Performance at PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta with a correlation coefficient of $r = 0.410$. The regression

coefficient value of the Work Discipline variable (X) on Employee Performance (Y) is 0.410, which means that the work discipline given by PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta is positive on employee performance. The result of calculating the coefficient of determination is 16.81%, which means that the performance of PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta is influenced by the work discipline variable by 16.81% and the remaining 83.19% is influenced by other variables not examined in this study. In the t test obtained $t_{count} > t_{table}$, namely $3.1144 > 2.010$, it can be concluded that Work Discipline (X) has a significant influence on employee performance (Y) at PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta.

Keywords: Work Discipline and Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif (M. Abdullah. 2014: 2).

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini. Pernyataan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan adanya perubahan iklim prestasi yang membuat persaingan antar perusahaan semakin keras serta adanya tujuan perusahaan yang memberikan pelayanan secara optimal, hal ini akan menuntut setiap perusahaan agar beroperasi secara efektif serta efisien, dan salah satu perusahaan yang ikut bersaing yakni PT. ABC President Indonesia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta”**

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Manajemen menurut Sapre dalam Usman (2013:6) adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian di atas dapat dirumuskan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan seorang manajer yang mendesain kegiatan di setiap aspek-aspek perusahaan dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi apa yang sudah ditentukan guna meningkatkan kinerja agar tercapai visi di dalam suatu perusahaan.

Fungsi Manajemen

Dalam Manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya Menurut G.R.Terry (2008.15) ada empat fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan (*planning*), fungsi pengorganisasian (*organizing*), fungsi pengarahan (*directing*) dan fungsi pengendalian (*controlling*). Fungsi pengorganisasian terdapat pula fungsi pembentukan staf (*staffing*). Para manajer dalam organisasi perusahaan bisnis diharapkan mampu menguasai semua fungsi manajemen yang ada untuk mendapatkan hasil manajemen yang maksimal. Fungsi-fungsi ini pada dasarnya harus dilaksanakan oleh setiap manajer secara berurutan

supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik. Dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang terkait erat di dalamnya. Menurut Robbins dan Coulter (2010:9) mengungkapkan pentingnya fungsi manajemen sebagai aktifitas-aktifitas tertentu dalam rangka mengelola pekerjaan secara efisien dan efektif.

Unsur - Unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* tersebut dikenal dengan 6M, yaitu *man, money, materials, machines, method, dan markets*. Keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut jika dikelola dengan baik akan lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. MSDM adalah pengelolaan pemanfaatan individu-individu. MSDM sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang organisasi/perusahaan, dengan cara mengintegrasikan keutuhan organisasi/perusahaan dan individu (Sedarmayanti, 2016:11).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Menurut Hasibuan (2014:12) Manajemen sumber Daya Manusia mempunyai unsur atau komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam perusahaan. Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal diantaranya: Pengusaha, Karyawan, Pemimpin atau Manajer.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Malayu Hasibuan (2014: 213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Fungsi Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan acara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Dari penjelasan yang telah diutarakan diatas maka secara singkat dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah upaya untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat. Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain yaitu: Terlalu banyak ngobrol dalam kerja, Sikap terlalu santai atau masa bodoh, Malas dan sedapat mungkin meninggalkan tugas, Suka campur tangan dalam kerja orang lain akan tetapi kerja sendiri tidak beres, dan lain-lain.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin menurut Malayu Hasibuan (2014: 194) antara lain: Balas Jasa, Keadilan, Sanksi Hukum, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014: 444). Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Disebagian besar organisasi, kinerja para karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Diskusi pembuka tentang jenis pekerjaan dan menjadi seorang pemberi kerja terkemuka menekankan bahwa seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan. Pengertian kinerja menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut;

Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Malayu Hasibuan (2014: 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Fungsi Kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan

peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono, (2014:30) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut: Pendidikan, Keterampilan, Sikap dan etika kerja, Tanggung jawab, Loyalitas

Teori Kinerja

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

METODE PENELITIAN

a) Waktu

Perkiraan waktu penelitian selama 8 bulan, yaitu dimulai dari bulan April-Nopember 2018.

b) Tempat Penelitian

Objek Penelitian pada karyawan PT. ABC PRESIDENT INDONESIA yang berlokasi di Jl. Casablanca Raya Kav. 88, Jakarta Selatan 12870, Indonesia.

c) Sifat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan dalam menyusun skripsi ini bersifat kuantitatif Data kuantitatif ini ialah karakteristik dari suatu variable yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang terdapat pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA berjumlah 50 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 81) sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Teknik pengambilan data ini di lakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang di namakan *sampling/reponden*". Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (representatif). Menurut Sugiyono (2014: 81) memberikan pengertian bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dalam penelitian ini peneliti menentukan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:96).

Mencari Realiabilitas dan Validitas Variabel Disiplin (X)

Uji Validitas Variabel Disiplin (X)

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan ataupun pertanyaan pada kuesioner yang didistribusikan apakah valid atau tidak valid. Berikut adalah penjelasan tentang hasil perhitungan uji validitas variabel disiplin (X) pertanyaan no. 1 dengan menggunakan rumus *product moment*:

Diketahui:

$$\begin{aligned}
 n &= 50 \\
 X &= 228 \\
 Y &= 2171 \\
 X^2 &= 1052 \\
 Y^2 &= 94681 \\
 XY &= 9936
 \end{aligned}
 \quad
 r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{50(9936) - (228)(2171)}{\sqrt{\{50(1052) - (228)^2\} \{50(94681) - (2171)^2\}}}$$

$$= \frac{(496800) - (494988)}{\sqrt{\{52600 - 51984\} \cdot \{4734050 - 4713241\}}}$$

$$= \frac{1812}{\sqrt{616 \cdot 20809}} = \frac{1812}{\sqrt{12818344}} = \frac{1812}{3580,27} = 0,506$$

Dari perhitungan validitas no 1 instrumen disiplin (x) diketahui $r_{hitung} 0,506 >$ dari $r_{tabel} 0,279$ maka instrumen no 1 disiplin kerja dinyatakan valid. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa perhitungan validitas seluruh instrumen disiplin kerja (x) diketahui $r_{hitung} >$ dari $r_{tabel} 0,279$ maka seluruh instrumen variabel disiplin dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Setelah menghitung uji validitas instrumen, maka selanjutnya menghitung uji reliabilitas variabel disiplin kerja (x), perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Langkah-langkah dalam pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

a) Mencari varian butir instrumen no 1 disiplin kerja (x).

S_i = Varians Butir Pernyataan

N = 50 Jumlah Responden

$\sum X_i$ = 228 Skor Jawaban Variabel Disiplin Kerja (x)

$\sum X_i^2$ = 1052 Jumlah Skor Variabel Disiplin Kerja (x)

Rumus :

$$S_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i = \frac{1052 - \frac{228^2}{50}}{50}$$

$$S_i = \frac{1052 - \frac{51984}{50}}{50}$$

$$S_i = \frac{1052 - 1039,68}{50}$$

$$S_i = \frac{12,320}{50}$$

$$S_i = 0,246$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa varian butir instrumen no 1 disiplin kerja (x) didapat sebesar 0,246. dan didapat penjumlahan seluruh varian butir sebesar $\sum S_i = 3,544$.

b) Mencari total varian disiplin kerja (x).

S_t^2 = Total Varians Pernyataan

N = 50 Jumlah Responden

$\sum X_t$ = 2171 Total Skor Instrumen Disiplin Kerja (x)

$\sum X_t^2$ = 94681 Jumlah Skor⁽²⁾ Instrumen Disiplin Kerja (x)

Rumus :

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t = \frac{94681 - \frac{2171^2}{50}}{50}$$

$$S_t = \frac{94681 - 4713241}{50}$$

$$S_t = \frac{94681 - 94264,82}{50}$$

$$S_t = \frac{416,180}{50}$$

$$S_t = 8,324$$

c) Mencari nilai reliable hitung *Cronbach Alpha*.

Diketahui:

K = 10

$\sum S_i$ = 3,544

St = 8,324

$$Rca = \frac{10}{10 - 1} \left(1 - \frac{3,544}{8,324} \right)$$

$$Rca = \frac{10}{9} \left(1 - 0,425 \right)$$

$$Rca = 1,111 \times 0,574$$

$$Rca = 0,638$$

Keterangan karena nilai $r > r_{\text{tabel}}$ atau $0,638 > 0,279$ pada $\alpha = 5\%$ dan dengan nilai $r_{\text{tabel}} = 0,279$ maka dapat dibuktikan bahwa instrumen pernyataan variabel disiplin kerja (X) adalah reliable. Dasar pengambilan keputusan dalam uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2013:184) adalah instrumen dapat dikatakan handal/*reliable* apabila memiliki koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas digunakan untuk menguji pernyataan ataupun pertanyaan pada kuesioner yang didistribusikan apakah valid atau tidak valid. Berikut adalah penjelasan tentang hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja (Y) pertanyaan no. 1 dengan menggunakan rumus *product moment* :

Diketahui:

$$\begin{aligned} n &= 50 \\ X &= 219 \\ Y &= 2098 \\ X^2 &= 971 \\ Y^2 &= 88340 \\ XY &= 9208 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{50 \cdot (9208) - (219)(2098)}{\sqrt{\{50 \cdot (971) - (219)^2\} \cdot \{50 \cdot (88340) - (2098)^2\}}} \\ &= \frac{(460400) - (459462)}{\sqrt{\{48550 - 47961\} \cdot \{4417000 - 4401604\}}} \\ &= \frac{938}{\sqrt{\{589\} \cdot \{15396\}}} \\ &= \frac{938}{\sqrt{9068244}} \\ &= \frac{938}{3011,353} \\ &= 0,311 \end{aligned}$$

Dari perhitungan validitas no 1 instrumen kinerja (y) diketahui $r_{hitung} 0,311 >$ dari $r_{tabel} 0,279$ maka instrumen no 1 kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja (Y)

Setelah menghitung uji validitas instrumen, maka selanjutnya menghitung uji reliabilitas variabel kinerja kerja (y), perhitungan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* adalah sebagai berikut :

a) **Mencari varian butir instrumen no 1 kinerja kerja (y).**

Diketahui:

$$\begin{aligned} S_i &= \text{Varians Butir Pernyataan} \\ N &= 50 \text{ Jumlah Responden} \\ \sum Y_i &= 219 \text{ Skor Jawaban Variabel Kinerja Kerja (Y)} \\ \sum Y_i^2 &= 971 \text{ Jumlah Skor}^{(2)} \text{ Jawaban Variabel Kinerja Kerja (Y)} \\ \text{Rumus :} & \end{aligned}$$

$$S_i = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$\begin{aligned} S_i &= \frac{971 - \frac{219^2}{50}}{50} \\ S_i &= \frac{971 - \frac{47961}{50}}{50} \\ S_i &= \frac{971 - 959,22}{50} \\ S_i &= \frac{11,780}{50} \\ S_i &= 0,236 \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas diketahui bahwa varian butir instrumen no 1 kinerja kerja (y) didapat sebesar 0,236 dan didapat penjumlahan seluruh varian butir sebesar $\sum S_i = 2,634$.

b) **Mencari total varian kinerja kerja (y).**

Diketahui:

$$\begin{aligned} S_t^2 &= \text{Total Varians Pernyataan} \\ N &= 50 \text{ Jumlah Responden} \\ \sum Y_t &= 2098 \text{ Total Skor Instrumen Kinerja Kerja (Y)} \end{aligned}$$

$$\sum Yt^2 = 88340 \text{ Jumlah Skor}^{(2)} \text{ Instrumen Kinerja Kerja (Y)}$$

Rumus :

$$S_t = \frac{\sum s_i^2 - \frac{(\sum s_i)^2}{n}}{n} \quad (2)$$

$$S_t = \frac{88340 - \frac{2171^2}{50}}{50}$$

$$S_t = \frac{88340 - \frac{4401604}{50}}{50}$$

$$S_t = \frac{88340 - 88032,08}{50}$$

$$S_t = \frac{307,920}{50}$$

$$S_t = 6,158$$

c) Mencari nilai reliable hitung *Cronbach Alpha*.

Diketahui:

$$K = 10$$

$$\sum S_i = 2,634$$

$$S_t = 6,158$$

$$Rca = \frac{10}{10 - 1} \left(1 - \frac{2,634}{6,158} \right)$$

$$Rca = \frac{10}{9} \left(1 - 0,427 \right)$$

$$Rca = 1,111 \times 0,572$$

$$Rca = 0,636$$

Keterangan karena nilai $r > r_{\text{tabel}}$ atau $0,636 > 0,279$ pada $\alpha = 5\%$ dan dengan nilai $r_{\text{tabel}} = 0,279$ maka dapat dibuktikan bahwa instrumen pernyataan variabel kinerja kerja (y) adalah reliable.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2013:184) adalah instrumen dapat dikatakan handal/*reliable* apabila memiliki koefisien *cronbach alpha* $> 0,60$.

Analisis Variabel X (Disiplin Kerja)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dan seberapa besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta. Dari hasil penyebaran 10 pernyataan yang diberikan mengenai disiplin kerja yang diberikan kepada seluruh responden sebanyak 50 orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut:

$$SS = \frac{222}{500} \times 100\% = 44\%$$

$$S = \frac{232}{500} \times 100\% = 47\%$$

$$R = \frac{46}{500} \times 100\% = 9\%$$

$$\begin{aligned} TS &= \frac{0}{590} \times 100\% = 0\% \\ STS &= \frac{0}{500} \times 100\% = 0\% \end{aligned}$$

Analisis Variabel Y (Kinerja Kerja)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berjumlah 50 orang. Penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dan seberapa besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta. Dari hasil kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. ABC PRESIDENT INDONESIA dan telah mendapatkan presentase hasil jawaban. Dari hasil penyebaran 10 pernyataan yang diberikan mengenai disiplin kerja yang diberikan kepada seluruh responden sebanyak 50 orang, peneliti dapat menganalisa jawaban sebagai berikut:

$$\begin{aligned} SS &= \frac{129}{500} \times 100\% = 26\% \\ S &= \frac{337}{500} \times 100\% = 67\% \\ R &= \frac{7}{500} \times 100\% = 7\% \\ TS &= \frac{0}{590} \times 100\% = 0\% \\ STS &= \frac{0}{500} \times 100\% = 0\% \end{aligned}$$

Analisis Koefisien Korelasi (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta)

Setelah seluruh instrumen yang digunakan peneliti dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dan dinyatakan valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis koefisien korelasi. Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengukur keeratan hubungan (korelasi) antara dua variabel, yaitu variabel disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Perhitungan untuk mengetahui bentuk dan jenis pengaruh korelasi antara variabel disiplin terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Diketahui:

$$\begin{aligned} X &= 2171 \\ Y &= 2098 \\ X^2 &= 94681 \\ Y^2 &= 88340 \\ XY &= 91242 \\ N &= 50 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{50.(91242) - (2171)(2098)}{\sqrt{\{50.(94681) - (2171)^2\} \cdot \{50.(88340) - (2098)^2\}}} \\ &= \frac{(4562100) - (455478)}{\sqrt{\{4734050 - 4713241\} \cdot \{4417000 - 4401604\}}} \\ &= \frac{1812}{\sqrt{\{20809\} \cdot \{15396\}}} \\ &= \frac{7342}{\sqrt{320375364}} \\ &= \frac{7342}{17899} \\ &= 0,410 \end{aligned}$$

Berdasarkan analisis dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* hasil yang didapat yaitu $r_{xy} = 0,410$. Artinya ada hubungan positif yang sedang antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta

Tabel.1
Pedoman 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

Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian analisis regresi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ Area Sales Jakarta. Dari analisis disimpulkan besarnya konstanta persamaan regresi sebesar 26,64. Maka persamaan regresi disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah: $Y = a + b.X$, $Y = 26,64 + 0,4$ Artinya apabila variabel X ditingkatkan satu-satuan, maka variabel Y cenderung meningkat 0,4 pada konstanta 26,64.

Analisis Koefisien Determinasi

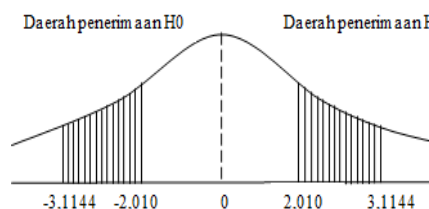
Setelah mengukur hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*, maka langkah selanjutnya yaitu mencari koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y). Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar = 16,81%. Sedangkan 83,19% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti penulis.

Uji Hipotesis (Uji T)

Untuk melihat apakah harga koefisien korelasi yang didapat signifikan atau tidak apabila diterapkan untuk seluruh sampel yang berjumlah 50 responden, maka perlu diuji dengan rumus t, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Hipotesis nol (H_0) Tidak ada pengaruh signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta. Hipotesis Kerja (H_1) Ada pengaruh signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikasi korelasi yang didapat yaitu t_{hitung} 3,1144 > t_{tabel} 2,010 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terdapat Kinerja Karyawan pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta. Berikut gambar hasil uji korelasi:

Gambar.1
Uji Signifikan Korelasi



KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta, sudah baik berdasarkan hasil kuesioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh $SS = 44\% + S = 47\% = 91\%$. Dari data diatas jawaban tertinggi dari SS, S, dan R terdapat pada indikator Balas Jasa dan Sanksi Hukum. Yaitu “Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan serta memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi selama bekerja” dan “Pemberian Sanksi Hukum bagi karyawan yang melanggar SOP kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Selanjutnya disiplin kerja terhadap kinerja harus diperhitungkan oleh manajemen perusahaan dikarenakan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari kuesioner yang berdasarkan dari indikator-indikator disiplin kerja adalah balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Untuk itu pemimpin harus secara langsung menguasai, memiliki, menjalankan, dan mencontohkan indikator-indikator tersebut agar kinerja karyawan dapat bekerja secara maksimal dan perusahaan dapat maju berkembang dengan maksimal.
2. Kinerja karyawan pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta, sudah baik berdasarkan hasil kuesioner 50 responden dan 10 pernyataan diperoleh $SS = 26\% + S = 67\% = 93\%$. Dari data diatas jawaban tertinggi dari SS dan S terdapat pada indikator Loyalitas dan Sikap & Etika Kerja. Yaitu “Karyawan melanjutkan pekerjaannya meskipun waktu kerja yang telah ditetapkan sudah selesai” dan “Karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh kesadaran diri dan sesuai standar mutu yang ditetapkan sebagai bentuk tugas dan tanggung jawabnya”. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus diperhitungkan oleh manajemen perusahaan, dikarenakan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, dari kuesioner yang berdasarkan dari indikator-indikator kinerja adalah pendidikan, keterampilan, sikap dan etika kerja, tanggung jawab, dan loyalitas. Dengan ini karyawan harus memiliki dan menjalankan indikator-indikator disiplin tersebut sehingga dapat maksimal dalam bekerja dan dapat dijadikan referensi atau masukan untuk Manajemen Perusahaan, khususnya divisi HRD, sebagai penilaian dan evaluasi kinerja karyawan.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC PRESIDENT INDONESIA Area Sales Jakarta, dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi variabel sebesar 0,410. Artinya ada hubungan positif yang sedang antara Disiplin dengan Kinerja. Uji Koefisien Determinasi antara Disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 16,81% artinya disiplin berkontribusi terhadap kinerja sebesar 16,81% sedangkan sisanya 83,19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diketahui oleh penulis. Hasil Uji regresi linier sederhana didapatkan $Y = 26,64 + 0,4X$ artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan 1 maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,4 dan sebaliknya apabila disiplin kerja tidak ada atau $(X)=0$ maka nilai kinerja Karyawan (Y) masih ada sebesar = 26,64. Uji Signifikan diperoleh dari t hitung = 3,1144, dengan demikian, jika t hitung > t tabel yaitu $3,1144 > 2,010$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ABC President Indonesia Area Sales Jakarta

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pemimpin harus lebih meningkatkan kedisiplinan pada perusahaan, contohnya keadilan dan sanksi hukum. Disarankan dalam keadilan dan sanksi hukum, pemimpin tidak membeda-bedakan perlakuan juga pemberian sanksi hukum kepada karyawan yang melanggar prosedur atau aturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disamping itu Manajemen PT. ABC President Indonesia diharapkan agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
2. Kinerja karyawan saat ini agar mendapat apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ambar, Teguh Sulistyani, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ardana. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mink. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia
- Sapre dalam Usman.2013. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business. Vol 5, No 4. p. 140-153.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta: Kencana
- Sjafri Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia Strategik*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: PT. INDEKS
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber DayaManusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Whitmore, John. (2013). *Coaching for Performance*. Nicholas Brealey Publishing, Boston.
- <https://manufakturindo.com/company/detail/pt-abc-president-indonesia.html> (*diakses pada selasa 10 Juli 2018*)