

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KPPP  
TEKNOLOGI APLIKASI PRODUK PPPTMGB LEMIGAS  
JAKARTA SELATAN**

**N. Lilis Suryani**  
**Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang**  
*dosen00437@unpam.ac.id*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja yang ada maupun yang diterapkan, untuk mengetahui serta kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan.

Penelitian bersifat asosiatif kuantitatif. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 50 pegawai. Metode pengumpulan data dengan angket kuesioner. Kemudian data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi *product moment*, koefisien determinasi, uji regresi linear sederhana dan uji signifikansi.

Dari hasil penelitian didapatkan korelasi yang kuat disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan dengan korelasi sebesar 0,6816. Dan diperoleh Koefisien Determinasi sebesar  $KD = 46,46\%$  ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin (X) berpengaruh dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,46%, sedangkan selebihnya yaitu 53,54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis. Uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 8,067 + 0,7704X$ , artinya tanpa disiplin kerja, maka kinerja pegawai (Y) akan terbentuk sebesar 8,067 satuan, jika didisiplin kerja (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,7704 satuan. Hasil Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,454 > 2,011$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the existing and applied work discipline, to determine the performance and employee KPPP Application Technology Products PPPTMGB LEMIGAS South Jakarta.*

*Research is a quantitative associative. The method of determining the sample in this study using a saturated sample of 50 employees. Methods of collecting data by questionnaire questionnaire. Then the data were analyzed with validity test, reliability test, product moment correlation analysis, coefficient of determination, simple linear regression test and significance test.*

*From the research results obtained a strong correlation of work discipline on the performance of employees KPPP Application Technology Products PPPTMGB LEMIGAS South Jakarta with a correlation of 0.6816. And obtained coefficient of determination equal to  $KD = 46,46\%$  it shows that contribution of variable of discipline (X) influence with employee performance variable (Y) equal to 46,46%, while the rest is 53,54% influenced by*

*other factors not examined author. The simple linear regression test obtained by the equation  $Y = 8,067 + 0,7704X$ , meaning without work discipline, then performance of employee (Y) will be formed equal to 8,067 unit, if work discipline (X) up 1 unit hence will improve employee performance equal to 0,7704 unit . Hypothesis test results obtained  $t_{arithmic} > t_{table}$  is  $6.454 > 2.011$  which means  $H_0$  is rejected and  $H_a$  accepted, it means there is a positive and significant influence between work discipline on employee performance on KPPP Product Application Technology PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Minyak dan gas bumi merupakan dua sumber daya mineral yang sangat kita butuhkan, baik untuk saat ini maupun masa depan. Perkembangannya sangat pesat seiring dengan semakin pesatnya industri dan perekonomian suatu negara. Namun hampir semua pengetahuan, data dan tenaga ahli di bidang perminyakan dikuasai atau menjadi monopoli perusahaan-perusahaan asing, sedangkan lapangan maupun cadangan minyak dan gas bumi merupakan milik negara. Oleh karena itulah harus diimbangi dengan kemajuan kemampuan teknis ilmiah serta teknologi di dalam negeri, agar minyak dan gas bumi benar-benar dapat dimanfaatkan bagi kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.

KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS sebagai lembaga penelitian yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi, yaitu Lembaga Minyak dan Gas Bumi (Lemigas). Sebagai suatu lembaga yang mempunyai visi untuk lembaga litbang yang unggul, profesional, bertaraf internasional di bidang migas, keberadaannya pun diharapkan mampu menjawab banyaknya kebutuhan akan jasa penelitian terhadap minyak dan gas bumi di Indonesia. Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk (KP3T Aplikasi Produk) melaksanakan penelitian terapan dan pengembangan produk minyak dan gas bumi.

Program penelitian yang dilakukan, diupayakan untuk memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam menentukan kebijakan disektor hilir migas antara lain pengembangan spesifikasi dan penetapan SNI produk migas serta melakukan monitoring mutu bahan bakar dan pelumas yang beredar di pasaran. Kegiatan Aplikasi Produk telah memotori pembangunan LOBP percontohan di LEMIGAS. LOBP tersebut mampu memberikan jasa formulasi dan *blending* kepada perusahaan pelumas pemerintah dan swasta yang membutuhkan

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai secara optimal. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja pegawai menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi.

Dalam era globalisasi ini, bangsa Indonesia semestinya semakin sadar akan pentingnya kualitas sumberdaya manusia dalam rangka menata kembali kehidupan berbangsa dan bernegara yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan roda pembangunan di segala bidang. Untuk itu diharapkan bangsa Indonesia dalam menghasilkan

pegawai yang bermutu dan dapat bersaing dengan negara lain, khususnya negara maju. Untuk itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan perencanaan, pengorganisasian strategi, hukum dan hubungan masyarakat, pengawasan dan pengadilan yang baik agar fungsi dan sistem manajemen dapat berjalan dengan baik.

Dalam upaya terlaksananya fungsi KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS sebagai lembaga penelitian yang bergerak di bidang minyak dan gas bumi maka sumber daya manusia sebagai unsur utama perusahaan memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peranan SDM ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dalam hal ini SDM memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimana hebat dan canggih. Teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasionalnya, tidak akan mampu menghasilkan suatu *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang tinggi. Oleh karena itu pengembangan SDM dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Kedisiplinan pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS dalam hal kehadiran dinilai belum maksimal. Batas waktu masuk kantor yang ditetapkan oleh KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS adalah Pukul 08.00, akan tetapi masih banyak pegawai yang masuk kantor melebihi batas waktu yang sudah ditentukan, dan masih banyak pula karyawan yang tidak masuk kerja tanpa izin. Hal ini terbukti dari tingginya jumlah pegawai datang terlambat dan tidak masuk kerja pada tahun 2012 sampai 2015 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

**Data Disiplin Kerja Tahun 2012-2015**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-rata per bulan (tidak/kurang) disiplin					
			Terlambat	S	I	A	Jumlah	Persentase
1	2012	46	8	5	6	7	26	57%
2	2013	48	12	4	7	8	31	65%
3	2014	51	11	7	7	6	31	61%
4	2015	50	13	7	8	8	36	72%

Sumber: Sub Kepegawaian KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMG LEMIGAS (2016)

Berdasarkan tabel disiplin kerja di atas, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan dan tidak masuk kerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS tahun 2012-2015 cukup tinggi yaitu pada tahun 2012 dengan pegawai 46 orang, pegawai yang melanggar kedisiplinan mencapai 26 pegawai atau 57%. Kemudian di tahun 2013 jumlah pegawai 48 orang, sedangkan pegawai yang terlambat masuk kerja, maupun yang tidak masuk kerja sama sekali baik karena sakit, ijin, atau bahkan tanpa keterangan rata-rata ada 31 pegawai, atau 65%. Di tahun 2014 jumlah pegawai 51 orang, rata-rata pegawai yang melanggar kedisiplinan adalah 31 pegawai atau 61%. Dan kedisiplinan pegawai yang paling buruk terjadi pada tahun 2015, dengan jumlah pegawai 50 orang, pegawai yang terlambat masuk kerja, maupun yang tidak masuk kerja sama sekali baik karena sakit, ijin, atau bahkan tanpa keterangan rata-rata mencapai 36 pegawai atau menjadi 72%. Hal ini menunjukkan disiplin kerja belum dapat dilaksanakan oleh pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS.

Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh pimpinan, serta jumlah hari kerja yang berlaku di KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah  $\geq 7,5$  jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi peraturan yang ada di kantor. Hal ini didukung dari hasil observasi di lapangan pada bulan Maret-Mei 2016, bahwa adanya penggunaan jam istirahat yang kurang efektif, karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk

kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal, pekerjaan yang harusnya bisa diselesaikan dalam satu hari, dapat terselesaikan dalam 2 atau 3 hari. Dari latar belakang data yang ada, maka dapat disimpulkan disiplin kerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS tidak maksimal, atau cenderung kurang. Hal ini kan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja sebagai kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan baik kualitas ataupun kuantitasnya yang harus meningkat dari waktu ke waktu. Dengan kata lain kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para pegawai dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ;legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Pentingnya kinerja bagi keberhasilan dalam organisasi adalah untuk mendapatkan hasil kerja bermanfaat secara optimal, dilihat dari segi kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kerjasama dan kreatifitas.

Untuk melihat keadaan di lapangan mengenai kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS, maka dilakukan *pra-survey* dengan cara wawancara dan disajikan dalam tabel berikut:

**Pencapaian Pendapatan KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS 2012-2015 (Dalam rupiah)**

Tahun	Target	Pendapatan	Selisih	Persentase
2012	10 milyar	8 milyar	2 milyar	80%
2013	12 milyar	9 milyar	3 milyar	75%
2014	14 milyar	11 milyar	3 milyar	79%
2015	16 milyar	12 milyar	4 milyar	75%
<b>Jumlah</b>	<b>52 milyar</b>	<b>40 milyar</b>	<b>12 milyar</b>	<b>77%</b>

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS di tahun 2012 dari target 10 milyar rupiah pendapatan yang ditargetkan, dapat diperoleh pendapatan 8 milyar rupiah (80%) masih ada selisih 2 milyar rupiah, maka dinilai cukup baik, walaupun tidak bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Kemudian di tahun 2013 perusahaan menaikkan target pendapatan menjadi 12 milyar rupiah, justru pendapatan jauh dari yang diharapkan yaitu hanya dapat memenuhi target sebesar 9 milyar rupiah (75%). Selisih antara pendapatan dan terget yang diminta menjadi 3 milyar.

Di tahun 2014 perusahaan kembali menaikkan target pencapaian menjadi 14 milyar rupiah, dan pedapatan yang diperoleh hanya didapatkan 11 milyar rupiah (79%). Hal ini menjadikan selisih yang cukup tinggi antara terget dan pendapatan yaitu 3 milyar rupiah. Kemudian di tahun 2015 perusahaan kembali menaikkan target pendapatan menjadi 16 milyar rupiah, dan diluar dugaan justru pendapatan perusahaan yang diperoleh hanya 12 milyar rupiah (75%). Hal ini mengakibatkan selisih antara target dan pendapatan menjadi senakin tinggi yaitu 4 milyar rupiah. Apabila dinilai dari rata-rata pencapaian target setiap tahunnya hanya 77% setiap tahunnya. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS selalu menurun dan tidak dalam kategori baik. Maka dari itu kedisiplinan pegawai sangat diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Betapa pentingnya faktor disiplin kerja dalam meningkatkan

kinerja pegawai, serta bagaimana caranya mengerahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

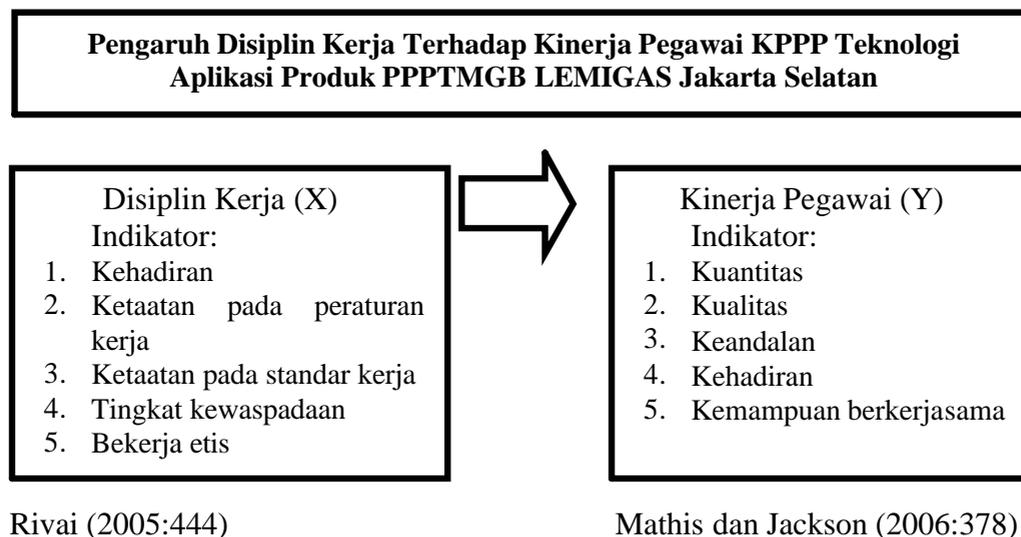
Dengan demikian, berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ditemukan dan sekaligus untuk memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis menentukan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan”**

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan topik dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka masalah yang akan di teliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan?
2. Bagaimana kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan?

## C. Kerangka Berpikir



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir**

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas. Hasil dari suatu organisasi adalah berasal dari pengembangan dan penerapan kebijakan disiplin yang efektif. Tanpa adanya disiplin yang baik, maka efektifitas organisasi menjadi terbatas.

Manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan

oleh Martoyo (2000: 151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata “*discipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Menurut Rivai (2006:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Martoyo (2008: 125) disiplin berasal dari kata “*Disciplie*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Hasibuan, dalam Barnawi (2012:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sutrisno (2013:85) menyatakan, di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun 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.

Selanjutnya Hasibuan (2013:193), menyatakan: “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

## **B. Kinerja Pegawai**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja dalam suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan kinerja karyawan merupakan suatu kebutuhan.

Menurut Sedarmayanti (2009:50), *performance* bisa diterjemahkan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, dan hasil kerja. Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Umar (2010:186), kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika. Menurut Wibowo (2008:7) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Prabu Mangkunegara (2006:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi

masalah. (Sugiyono, 2005:1). Ilmiah berarti kegiatan penelitian itu di dasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis.

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di kantor Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk (KP3T Aplikasi Produk) PPPTMGB LEMIGAS yang beralamat di JL. Ciledug Raya Kav. 109 Cipulir, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12230. Telp: 021 7228814, Fax: 021 7228614.

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, data dianalisis secara *eksak* atau perhitungan statistik. Menurut Arifin (2011:2009), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab permasalahan melalui teknik pengukuran yang cermat terhadap variabel-variabel tertentu, sehingga menghasilkan simpulan-simpulan yang dapat digeneralisasikan, lepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan terutama kuantitatif.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Pengertian Populasi menurut Sugiyono (2009:80) adalah populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan, maka populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan yang berjumlah 50 orang.

##### **2. Sampel**

Penelitian ini dilakukan dengan teknik *nonprobability* sampling dengan sampel jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampel ini karena jumlah populasi sebanyak 50 orang. Menurut Riduwan (2012:64), sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Lebih lanjut Arikunto (2006:134) mengemukakan, apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini, melihat jumlah populasi pegawai Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan adalah 50 orang, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

#### **C. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang harus dilakukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi data, yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Disingkat</b>	<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Disingkat</b>	<b>Skala Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	Setuju	S	4
Netral	N	Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tidak Setuju	STS	1
Sumber: Sugiyono (2014:94)				

Manfaat penggunaan skala likert yaitu keragaman skor (*variability of score*) dengan menggunakan skala tingkat 1-5.

#### **D. Variabel Penelitian dan operasionalisasi**

Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara jelas, sehingga tidak menimbulkan pengertian yang berarti ganda. Definisi variabel juga memberi batasan sejauh mana penelitian yang akan dilakukan.

##### **1. Pengertian Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012:16), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent*).

##### **2. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Untuk menyatakan hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel:

###### **a. Variabel bebas (X)**

Variabel bebas (*independen, eksogens*) menurut Muhidin dan Abdurahman (2009:14), yaitu variabel yang menjadi sebab terpengaruhnya variabel terikat. Variabel ini disebut juga stimulus, *prediktor, antecedent* (variabel yang menjadi sebab perubahan). Variabel ini dalam fungsinya dinyatakan sebagai variabel X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja pegawai Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan.

###### **b. Variabel terikat (Y)**

Menurut Muhidin dan Abdurahman (2009:14), menjelaskan bahwa variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel ini disebut juga sebagai variabel output, kriteria atau variabel konsekuensi. Variabel ini dalam fungsinya dinyatakan sebagai variabel Y. Dalam variabel ini variabel Y adalah kinerja pegawai Kelompok Pelaksana penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan.

## E. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Dengan melihat kerangka pemikiran teoritis, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Adapun langkah-langkah dalam metode analisis data akan dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2011), validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan rumus *Korelasi Product moment* Sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2}}$$

Kemudian membandingkan nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dengan nilai  $r_{tabel}$ .

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  = valid, pada tingkat signifikan 5%

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  = tidak valid, pada tingkat signifikan 5%

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya bila dilakukan pengukuran pada waktu yang berbeda pada kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2006). Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan nilai koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas instrument ini diukur dengan pengujian reliabilitas konsistensi internal, yaitu dengan percobaan instrument satu kali saja.

Pengujian realibilitas suatu data menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang dirumuskan sebagai berikut:

- a. Menghitung varians skor setiap item pertanyaan dengan rumus:

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

Keterangan:

$X_i$  : Jumlah skor butir pertanyaan.

$n$  : Jumlah responden.

- b. Menghitung jumlah varians semua item pertanyaan:

$\sum S_i = S_1 + S_2 + S_3 + \dots + S_n$ , dimana  $S_1, S_2, S_3, \dots, S_n$  = varians item pertanyaan ke-1, 2, 3, ..., n

- c. Menghitung varians total:

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

Dimana,  $X_t^2$  : Kuadrat jumlah item seluruh pertanyaan

- d. Menghitung koefisien reliabilitas Alpha dengan rumus:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika  $r_{11} \leq r_{tabel (a,db)}$ , pada tingkat signifikan 5% , tidak reliabel.

Jika  $r_{11} > r_{\text{tabel (a,db)}}$ , pada tingkat signifikan 5% , reliabel.

### 3. Koefisien Korelasi *Product Moment*

Untuk menganalisa kuat tidaknya hubungan variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kelompok Pelaksana Penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan, penulis menggunakan metode *Korelasi Product Moment*. Rumus yang digunakan adalah:

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

Berikut tabulasi pedoman interpretasi nilai koefisien korelasi dan perbandingannya dengan hasil penelitian yang telah diolah.

**Tabel 3.5**  
**Tabel 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 (2014:184)

### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Rumus yang dipergunakan adalah:

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

### 5. Uji regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel X dan variabel Y sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Regresi menurut Supardi (2014:149) adalah mempelajari bagaimana antar variabel saling berhubungan. Regresi linear adalah regresi yang variabel bebasnya (variabel X) berpangkat paling tinggi 1. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier sederhana. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

## F. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t hitung yang dibandingkan dengan t tabel ( $\alpha = 0,05$ )

r = Koefisien korelasi X dan Y

n = Banyaknya sampel

Dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu:

1. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja (Y).

## PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

### A. Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah. Sesuai jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya, jumlah angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 50 angket dan telah dikembalikan seluruhnya. Setelah data angket terkumpul ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat untuk dianalisis, dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Gambaran hasil penelitian masing-masing variabel penelitian, yaitu Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) pada Kelompok Pelaksana Penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk (KP3T Aplikasi Produk) PPPTMGB LEMIGAS diuraikan pada bagian deskripsi data berikut:

#### 1. Analisis Tanggapan responden atas Variabel Disiplin Kerja (X)

Hasil jawaban dari 50 responden terhadap disiplin kerja yang terdiri 10 unsur pernyataan, jawaban tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan presentase jawaban yang tertuang sebagai berikut:

Jumlah hasil pertanyaan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 87 + 288 + 96 + 29 + 0 = 500 dan selanjutnya untuk mencari presentase jawaban adalah tiap masing-masing jumlah pertanyaan dibagi jumlah keseluruhan dari semua pertanyaan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan dibawah ini :

$$\text{Jawaban SS} = \frac{87}{500} \times 100\% = 17\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{288}{500} \times 100\% = 58\%$$

$$\text{Jawaban R} = \frac{96}{500} \times 100\% = 19\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{29}{500} \times 100\% = 6\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{500} \times 100\% = 0\%$$

Disiplin kerja yang terdapat pada Kelompok Pelaksana Penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk (KP3T Aplikasi Produk) PPPTMGB LEMIGAS mendapat respon cukup baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pernyataan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 87 atau 17%, yang menjawab setuju sebanyak 288 atau 58%. Responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 96 atau 19% dan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dalam angket kuesioner sebanyak 29 atau 6%. Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0%. Jawaban sangat setuju dan setuju paling banyak pada indikator pertanyaan kehadiran dan bekerja etis. Ini berarti pegawai selalu berusaha hadir tepat waktu dan pegawai berusaha menjaga etika kerja dan bekerja sama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Jawaban tidak setuju paling banyak pada indikator tingkat kewaspadaan, ini berarti masih ada pegawai yang bekerja kurang bertanggung jawab.

## 2. Analisis Tanggapan responden atas Variabel Kinerja (Y)

Hasil jawaban dari 50 responden terhadap kinerja yang terdiri 10 unsur pernyataan, kemudian di analisis dengan menggunakan presentase jawaban yang tertuang sebagai berikut:

Jumlah hasil pertanyaan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 108 + 274 + 98 + 20 + 0 = 500 dan selanjutnya untuk mencari presentase jawaban adalah tiap masing-masing jumlah pertanyaan dibagi jumlah keseluruhan dari semua pertanyaan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan dibawah ini :

$$\text{Jawaban SS} = \frac{108}{500} \times 100\% = 22\%$$

$$\text{Jawaban S} = \frac{274}{500} \times 100\% = 55\%$$

$$\text{Jawaban R} = \frac{98}{500} \times 100\% = 20\%$$

$$\text{Jawaban TS} = \frac{20}{500} \times 100\% = 4\%$$

$$\text{Jawaban STS} = \frac{0}{500} \times 100\% = 0\%$$

Kinerja yang terdapat pada Kelompok Pelaksana Penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk (KP3T Aplikasi Produk) PPPTMGB LEMIGAS mendapat respon cukup baik. Penulis menyimpulkan berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 50 orang dengan 10 pernyataan, yang menjawab sangat setuju sebanyak 108 atau 22%, yang menjawab setuju sebanyak 274 atau 55%. Responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 98 atau 20% dan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dalam angket kuesioner sebanyak 20 atau 4%. Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0%. Jawaban sangat setuju paling banyak pada indikator pertanyaan volume pencapaian kerja, dan kualitas kerja. Jawaban setuju paling banyak pada kemampuan bekerja sama dalam team. Jawaban tidak setuju paling banyak pada pernyataan skill atau keahlian yang dimiliki pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan. Ini mengindikasikan bahwa pegawai mementingkan kualitas dan kuantitas kerja, dan mengutamakan kerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas, walaupun kadang tugas yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan rumus *Korelasi Product moment* Sebagai berikut:

$$R_{XiXt} = \frac{n(\sum XiXt) - (\sum Xi)(\sum Xt)}{\sqrt{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2} \sqrt{n(\sum Xt^2) - (\sum Xt)^2}}$$

Keterangan:

Bila  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, begitu sebaliknya. Sedangkan  $r_{tabel}$  dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05 dan jumlah  $n = 50$  adalah:

Db (derajat bebas) =  $n-2$  (  $50-2 = 48$ ), Jadi  $r_{tabel} (0,05;48) = 0,2787$

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Dimana:

$n = 50$ ,  $X_i = 191$ ,  $X_t = 1927$ ,  $X_i^2 = 759$ ,  $X_t^2 = 75033$  dan  $X_i X_t = 7417$

Maka:

$$R_{X_i X_t} = \frac{n(\sum X_i X_t) - (\sum X_i)(\sum X_t)}{\sqrt{n(\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2} \sqrt{n(\sum X_t^2) - (\sum X_t)^2}}$$

$$R_{X_i X_t} = 0,3723$$

Selanjutnya, nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%. Dengan kriteria keputusan:

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (\alpha=5\%)$ , maka instrumen (alat ukur) valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (\alpha=5\%)$ , maka instrumen (alat ukur) tidak valid

Dengan demikian, karena  $r_{hitung}$  hasil perhitungan lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,3723 > 0,2787$ )

Dari hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel disiplin kerja diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan dapat dikatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing butir pernyataan didapatkan nilai yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%, yaitu 0,2787.

Dimana:

$n = 50$ ,  $Y_i = 210$ ,  $Y_t = 1888$ ,  $Y_i^2 = 914$ ,  $Y_t^2 = 72270$  dan  $Y_i Y_t = 8005$

Maka:

$$R_{Y_i Y_t} = \frac{n(\sum Y_i Y_t) - (\sum Y_i)(\sum Y_t)}{\sqrt{n(\sum Y_i^2) - (\sum Y_i)^2} \sqrt{n(\sum Y_t^2) - (\sum Y_t)^2}}$$

$$R_{Y_i Y_t} = 0,4260$$

Selanjutnya, nilai  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%. Dengan kriteria keputusan:

Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel} (\alpha=5\%)$ , maka instrumen (alat ukur) valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (\alpha=5\%)$ , maka instrumen (alat ukur) tidak valid

Dengan demikian, karena  $r_{hitung}$  hasil perhitungan lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $0,4260 > 0,2787$ ) sehingga disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrument no.1 variabel kinerja dapat dikatakan valid.

Dari hasil perhitungan validitas instrumen pada variabel kinerja diatas dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan dapat dikatakan valid karena semua nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing butir pernyataan didapatkan nilai yang lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%, yaitu 0,2787.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya bila dilakukan pengukuran pada waktu yang berbeda pada kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut dengan nilai koefisien reliabilitas. Pengujian realibilitas suatu data menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

1) Langkah ke-1: menghitung varians skor tiap item pertanyaan.

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

$$S_{10} = \frac{742 - \frac{188^2}{50}}{50} = 0,7024$$

2) Langkah ke-2: menghitung jumlah varians semua item pertanyaan.

$$\sum S_i = 0,5876 + 0,5604 + 0,6324 + 0,6676 + 0,5856 + 0,7824 + 0,6196 + 0,7744 + 0,6816 + 0,7024 = 6,5940$$

3) Langkah ke-3: menghitung varians total:

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

$$S_t = 15,3284$$

4) Langkah ke-4: menghitung koefisien reliabilitas Alpha dengan rumus:

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

$$r_{ca} = 0,6331$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas Dapat disimpulkan bahwa  $r_{ca} > r_{tabel}$  atau 0,6331 lebih besar daripada 0,2787, maka butir item variabel disiplin kerja (X) dikatakan *reliabel*.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

1) Langkah ke-1: menghitung varians skor tiap item pertanyaan.

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

$$S_{10} = \frac{708 - \frac{184^2}{50}}{50} = 0,6176$$

2) Langkah ke-2: menghitung jumlah varians semua item pertanyaan.

$$\sum S_i = 0,6400 + 0,4916 + 0,8624 + 0,9200 + 0,6336 + 0,7616 + 0,6484 + 0,6864 + 0,6000 + 0,6176 = 6,8616$$

3) Langkah ke-3: menghitung varians total:

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

$$S_t = 19,5824$$

4) Langkah ke-4: menghitung koefisien reliabilitas Alpha dengan rumus:

$$r_{ca} = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t}\right)$$

$$r_{ca} = 1,1111 (0,649604)$$

$$r_{ca} = 0,7218$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan diatas Dapat disimpulkan bahwa  $r_{ca} > r_{tabel}$  atau 0,7218 lebih besar daripada 0,2787, maka butir item variabel kinerja (Y) dikatakan *reliabel*.

### 3. Koefisien Korelasi Product Moment

Bertujuan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Kelompok Pelaksana Penelitian Pengembangan Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan dengan metode *Korelasi Product Moment*. Rumus yang digunakan adalah:

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

$$\sum X = 1927, \sum Y = 1888, \sum XY = 73354, \sum X^2 = 75033, \sum Y^2 = 72270, n = 50,$$

Maka:

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

$$r_{xy} = 0,6816$$

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
<b>0,60 - 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014:184)

Dari perhitungan di atas, maka diketahui terdapat korelasi antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,6816. Dan apabila dibandingkan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di atas maka korelasi antara kedua variabel termasuk dalam kategori kuat.

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang dipergunakan adalah:

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

$$KD = 0,4646 \times 100\%$$

$$KD = 46,46\%$$

Nilai koefisien determinasi  $KD = 46,46\%$  ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin (X) berpengaruh dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 46,46%, sedangkan selebihnya yaitu  $(100\% - 46,46\%) = 53,54\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis.

#### 5. Uji regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah suatu teknik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel X dan variabel Y sekaligus untuk menentukan nilai ramalan atau dugaannya. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX$$

- a. Mencari nilai a (konstanta)

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

$$a = 8,067$$

Jadi, diketahui nilai a (konstanta) adalah 8,067

- b. Mencari nilai b (koefisien regresi)

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

$$b = 0,7704$$

Jadi, diketahui nilai b (koefisien regresi) adalah 0,7704

Kemudian kita masukkan ke dalam persamaan regresi

$$Y = a + bX,$$

dan kita dapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,067 + 0,7704X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 8,067, merupakan nilai konstanta (a). menyatakan bahwa apabila variabel disiplin kerja (X) = 0, atau tanpa disiplin kerja, maka kinerja pegawai (Y) akan terbentuk sebesar 8,067 satuan.

- b. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar b yaitu 0,7704. Hal ini berarti jika didisiplin kerja (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,7704 satuan.

## 6. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka penulis melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan yaitu:

$H_0 = 0$ : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan.

$H_a \neq 0$ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan

### a. Kriteria uji

- 1) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja pegawai (Y)
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ada di daerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja (Y).

### b. Pengujian statistik sampel

Pengujian koefisien regresi parsial individual ini menggunakan rumus uji t yaitu:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = 6,454$$

### c. Menentukan nilai $t_{tabel}$ ( $\alpha = 0,05$ )

$$t_{tabel} = t(\alpha) \cdot (n-2)$$

$$= 2,011$$

Dengan demikian, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,454 > 2,011$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan dalam melaksanakan semua tugas yang diberikan dikerjakan secara baik. Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 50 responden atas 10 pernyataan yang diajukan sangat setuju 17%, yang menjawab setuju sebanyak 58%. Responden yang menjawab ragu-ragu 19% dan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dalam angket kuesioner sebanyak 6%. Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0%. Pegawai menjunjung tinggi visi dan misi instansi. Pegawai juga selalu berusaha datang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, serta meminta izin terlebih dahulu bila harus meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, penulis menyimpulkan pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan tetap menjunjung tinggi sikap kedisiplinan dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai.
2. Kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan adalah baik.

Hal ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 50 responden atas 10 pernyataan yang diajukan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22%, setuju sebanyak 55%, ragu-ragu sebanyak 20% dan yang menjawab tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dalam angket kuesioner sebanyak 4%. Sedangkan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju atau 0%. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan baik dalam kualitas maupun kuantitas. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan mempunyai kinerja yang baik, sesuai dengan aturan dan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan adalah sebesar 46,46%. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien Determinasi sebesar  $KD = 46,46\%$ , sedangkan selebihnya yaitu 53,54% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti penulis seperti motivasi, kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain. Terdapat korelasi yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan dengan korelasi sebesar 0,6816. Uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 8,067 + 0,7704X$ , artinya tanpa disiplin kerja, maka kinerja pegawai (Y) akan terbentuk sebesar 8,067 satuan, jika didisiplin kerja (X) naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,7704 satuan. Hasil Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,454 > 2,011$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPP Teknologi Aplikasi Produk PPPTMGB LEMIGAS Jakarta Selatan

#### DAFTAR PUSTAKA

- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ Diponegoro.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mohammad As'ad, 2004. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Schermerhon, Hunt & Osborn. 2005. *Organizational Behavior*. Ninth Edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaukat Ali et,al (2016). *Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. /www.ssrn.com/ abstract=2713386.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono, 2006. *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Stoner, James AF, Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. 2000. *Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan SDM*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wijayanto Dian, 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.