

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta

Roy Irawan¹, Handayani²

¹Program Studi komputerisasi Akutansi
AMIK BSI Jakarta
roy.ryi@bsi.ac.id

²Program Studi Manajemen Administrasi
Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta
nda.yanni@gmail.com

Abstract - In this study there are two variables that are variable X (Discipline) and variable Y (Employee Performance). This research was conducted to determine the discipline in relation Abadi PT Jakarta, the performance of employees at PT Relations Abadi Jakarta, and the influence of discipline on the performance of employees at PT Relations Abadi Jakarta. Data in use is the primary data collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. The hypothesis of this study is no disciplinary effect on the performance of employees at PT Relations Abadi Jakarta. To measure the effect of those variables used simple linear regression and coefficient of determination with the help of IBM SPSS computer application program 22. Based on the results of data analysis using the statistical method that is simple linear regression, the value of the coefficient of determination (KD) amounted to 37.4% with a correlation coefficient of 0.612. Partial assay results (Test T) indicate that significant berrpengaruh work discipline variables on the performance of employees who obtained that t is greater than t table. Based on these results it can be concluded that the disciplinary effect on the performance of employees at PT Relations Abadi Jakarta.

Keywords : Discipline, Perfomance, performance of employees

I. PENDAHULUAN

Untuk membantu mekanisme kerja yang baik dan meningkatkan kualitas karyawan perusahaan perlu melakukan pelaksanaan disiplin kerja terhadap karyawan. Karena adanya pelaksanaan disiplin kerja maka suatu perusahaan akan mengetahui bagaimana kondisi karyawannya.

Seorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan.

Bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah.

Tindakan disipliner yang dilaksanakan secara tidak benar berarti destruktif bagi karyawan dan organisasi. Dengan demikian, tindakan disipliner haruslah tidak diterapkan secara tidak beraturan. Hal ini karena tindakan disipliner merupakan interaksi antara manusia.

Aspek hubungan internal karyawan yang perlu, tetapi seringkali berat penerapan tindakan disipliner. Tindakan disipliner tidak selalu menjadi jawaban awal manajemen terhadap suatu masalah. Normalnya, terdapat beberapa cara positif untuk memastikan para karyawan mematuhi kebijakan-kebijakan perusahaan yang perlu untuk mencapai tujuan organisasi. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan untuk menjadi lebih produktif. Dengan demikian, menguntungkan dalam jangka panjang. Tindakan disipliner yang efektif dapat mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian pada individu tersebut.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Relasi Abadi yang bertempat di jalan marina raya ruko cordoba blok C no 29 pantai indah kapuk jakarta utara, jumlah responden adalah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner sedangkan Variabel yang menjadi perhatian pada penelitian ini adalah variabel bebas (Independent) yaitu Disiplin (X1) serta variabel tak bebas (dependent) yaitu Kinerja karyawan (Y).

Agar instrumen yang dipakai dalam penelitian dapat berfungsi sebagaimana yang diharapkan, maka instrumen perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta Untuk mengetahui variabel-variabel yang digunakan layak dalam model analisa regresi

linier berganda, dilakukan pula uji persyaratan asumsi klasik yang meliputi uji *Multikolinieritas*, *Heteroskedastisitas*, *Normalitas*, *Autokorelasi*.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Sumber data primer, yaitu instrument yang digunakan untuk memperoleh data primer adalah kuesioner yang dibuat dengan merujuk pada skala model likert.
2. Sumber Data Sekunder, Dilakukan dengan cara mengutip secara langsung atau tidak langsung bagian bagian tertentu dari literatur-literatur.

Untuk uji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji t, Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2), sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana. Untuk semua uji tersebut seluruh pengolahan data dan analisis dilakukan dengan menggunakan piranti lunak (*software*) SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.0.

(Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

(Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta kata denga perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan

minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan Kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantaranya sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa, “peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan”.

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa, “penilaian kerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

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

1. Jumlah Pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai

persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

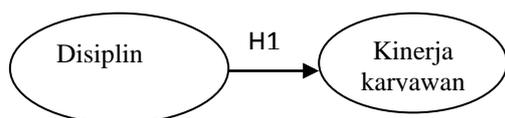
4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 (delapan) jam sehari untuk 5 (lima) hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat dibuat kerangka berfikir seperti gambar dibawah ini yang memperlihatkan hubungan atau pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta



Sumber : Hasil Penelitian (2017)

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

H1 : Diduga ada pengaruh positif antara pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.I. Karakteristik Responden

Jumlah pelanggan yang dipilih sebagai responden sebanyak 40 orang dengan identitas sebagai berikut: jenis kelamin, usia , pendidikan dan masa kerja.

A. Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 : Kategori Jenis Kelamin Responden

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-----------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-laki | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | Perempuan | 35 | 87.5 | 87.5 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 40 orang terdiri dari 12,5 % adalah laki-laki dan 87,5 % adalah perempuan.

B. Demografi Berdasarkan Usia

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari Berikut ini pada tabel 2 akan ditampilkan kelompok usia responden.

Tabel 2 : Kategori Usia Responden

| | | Usia | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <25 tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 25.0 |
| | 25-35 tahun | 20 | 50.0 | 50.0 | 75.0 |
| | 35-45 tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa umur responden sangat variatif. Responden dengan usia 25-35 tahun menempati prosentase tertinggi yaitu sebesar 50%.

C. Demografi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 3 : Kategori Pendidikan Responden

| | | Pendidikan | | | |
|-------|-----------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 5 | 12.5 | 12.5 | 12.5 |
| | Diploma III/III | 25 | 62.5 | 62.5 | 75.0 |
| | S1 | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 3 latar belakang responden adalah dari tingkat SMA sampai Strata 1, dengan jumlah responden yang berpendidikan Diploma I/II/III berjumlah 25 orang dengan persentase 62.5% , berpendidikan Sarjana berjumlah 10 orang dengan persentase 25%, sedangkan berpendidikan SMA berjumlah 5 orang dengan persentase 12.5%.

D. Demografi Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja sering dijadikan sebagai pedoman apakah seseorang bisa menguasai pekerjaan yang berjalan. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4 : Kategori Masa Kerja Responden

| | | Masa Kerja | | | |
|-------|------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1-5 tahun | 30 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| | 5-10 tahun | 10 | 25.0 | 25.0 | 100.0 |
| Total | | 40 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Berdasarkan Tabel 4 masa kerja responden adalah 1-5 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 75% dan 5-10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 25%.

3.2 Deskripsi Data

A. Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja (Variabel X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Tabel 5: Deskripsi Data Disiplin Kerja

| Variabel Penelitian | Dimensi | Indikator |
|--------------------------------------|----------------------|---|
| Disiplin (X) (Hasibuan, 2013:193) | Tujuan dan Kemampuan | 1. Kejelasan tujuan 2. Beban Kerja |
| | Teladan pimpinan | 1. Keteladanan pimpinan |
| | Balas Jasa | 1. Kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan |
| | Keadilan | 1. Adanya persamaan hak dan kewajiban |
| | Waskat | 1. Keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan |
| | Sanksi hukuman | 1. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan |
| | Ketegasan | 1. Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan |
| | Hubungan kemanusiaan | 1. Keharmonisan hubungan |

Tabel 6: Deskripsi Data Kinerja Karyawan

| | | |
|---|--------------------|--|
| Kinerja (Y) Wilson Bangun, 2012:231) | Jumlah pekerjaan | 1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan |
| | Kualitas pekerjaan | 1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan |
| | Ketetapan waktu | 1. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan |
| | Kehadiran | 1. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan |
| | Kemampuan | 1. Kerjasama antar karyawan |

Tabel 7: Validitas Disiplin Kerja

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1 | 33.28 | 10.820 | .406 | .761 |
| X2 | 33.33 | 10.481 | .418 | .761 |
| X3 | 33.15 | 11.003 | .549 | .745 |
| X4 | 33.35 | 10.131 | .452 | .757 |
| X5 | 33.18 | 10.712 | .592 | .738 |
| X6 | 33.30 | 11.395 | .498 | .753 |
| X7 | 33.30 | 10.728 | .479 | .750 |
| X9 | 33.23 | 10.589 | .435 | .757 |
| X10 | 32.90 | 10.759 | .414 | .760 |

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Dari 10 pertanyaan yang diajukan, semua pertanyaan valid

Tabel 8: Validitas Kinerja Karyawan

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 37.90 | 26.400 | .491 | .912 |
| Y2 | 37.68 | 26.738 | .537 | .909 |
| Y3 | 37.60 | 26.400 | .565 | .907 |
| Y4 | 37.60 | 24.810 | .728 | .898 |
| Y5 | 37.72 | 23.692 | .821 | .892 |
| Y6 | 37.82 | 24.866 | .703 | .899 |
| Y7 | 37.75 | 24.141 | .730 | .897 |
| Y8 | 37.82 | 24.046 | .747 | .896 |
| Y9 | 37.63 | 23.984 | .741 | .897 |
| Y10 | 37.80 | 25.549 | .665 | .902 |

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Dari 10 pertanyaan yang diajukan, semua pertanyaan valid

B. Reliabilitas

Menurut (Sunyoto, 2011) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

1. Disiplin

Berikut ini adalah hasil dari *output* computer program *IBM SPSS Statistics 22* mengenai uji reliabilitas dan validitas untuk instrument disiplin.

Tabel 9 : Reliabilitas Disiplin Kerja

| Reliability | Statistics |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .775 | 9 |

Sumber: Hasil *Output SPSS 2017*

Dari Tabel diatas maka variabel disiplin kerja dikatakan reliabel karena memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

2. Kinerja

Kinerja adalah insturmen kedua yang akan diuji.

Tabel 10: Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Reliability | Statistics |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .910 | 10 |

Sumber: Hasil *Output SPSS 2017*

Dari Tabel diatas maka variabel kinerja Karyawan dikatakan reliabel karena memberikan nilai cronbach alpha > 0,60.

C. Frekuensi Jawaban Responden

Tabel 11:
Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

| Tanggapan Responden | Sangat tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Ragu – ragu | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|---------------------|---------------------|---|--------------|-----|-------------|-------|--------|------|---------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | | | | | 8 | 20 | 20 | 50 | 12 | 30 |
| 2 | | | 3 | 7.5 | 2 | 5 | 25 | 62.5 | 10 | 25 |
| 3 | | | | | 2 | 5 | 27 | 67.5 | 11 | 27.5 |
| 4 | | | 3 | 7.5 | 4 | 10 | 22 | 55 | 11 | 27.5 |
| 5 | | | | | 3 | 7.5 | 26 | 65 | 11 | 27.5 |
| 6 | | | | | 3 | 7.5 | 31 | 77.5 | 6 | 15 |
| 7 | | | | | 7 | 17.5 | 23 | 57.5 | 10 | 25 |
| 9 | | | | | 8 | 20 | 18 | 45 | 14 | 35 |
| 10 | | | 1 | 2.5 | 2 | 5 | 14 | 35 | 23 | 57.5 |
| Total | | | | | 1.94 | 10.83 | 57.22 | 30 | | |

Dari tabel 11 disimpulkan dari pernyataan diatas rata-rata responden mengemukakan setuju.

Tabel 12. Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan

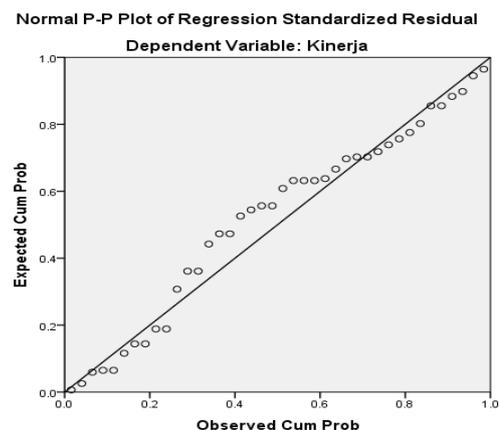
| Tanggapan Responden | Sangat tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Ragu – ragu | | Setuju | | Sangat Setuju | |
|---------------------|---------------------|---|--------------|-----|-------------|------|--------|-------|---------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | | | 1 | 2.5 | 7 | 17.5 | 22 | 55 | 10 | 25 |
| 2 | | | | | 4 | 10 | 22 | 55 | 14 | 35 |
| 3 | | | | | 4 | 10 | 19 | 47.5 | 17 | 42.5 |
| 4 | | | | | 6 | 15 | 15 | 37.5 | 19 | 47.5 |
| 5 | | | | | 9 | 22.5 | 14 | 35 | 17 | 42.5 |
| 6 | | | | | 9 | 22.5 | 18 | 45 | 13 | 32.5 |
| 7 | | | | | 10 | 25 | 13 | 32.5 | 17 | 42.5 |
| 8 | | | | | 11 | 27.5 | 14 | 35 | 15 | 37.5 |
| 9 | | | | | 9 | 22.5 | 10 | 25 | 21 | 52.5 |
| 10 | | | | | 7 | 17.5 | 21 | 52.5 | 12 | 30 |
| Total | | | | | 0.25 | 19 | 42 | 38.75 | | |

Sumber: Hasil *Output SPSS 2017*

Dari tabel 12 disimpulkan dari pernyataan diatas rata-rata responden mengemukakan setuju.

D. Uji Normalitas

Gambar 1 : Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual



Dari grafik pada gambar diatas terlihat bahwa data (titik-titik) regresi menyebar disekitargaris diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, berarti bahwa model regresi layak digunakan

E. Pengujian Koefisien Korelasi dan Determinasi Serta Uji t

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi R^2 (R kuadrat) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. sedangkan untuk pengaruh lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah *adjusted R square*

Tabel 13:Koefisien Korelasi

| Correlations | | | | | |
|--------------|---------------------|--------------------|--------------------|--|--|
| | | Disiplin | Kinerja | | |
| Disiplin | Pearson Correlation | 1 | .612 ^{**} | | |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | | |
| | N | 40 | 40 | | |
| Kinerja | Pearson Correlation | .612 ^{**} | 1 | | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | | |
| | N | 40 | 40 | | |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Tabel 14:Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .612 ^a | .374 | .358 | 4.435 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Tabel 15: Uji –t dan Regresi

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 7.106 | 7.335 | | .969 | .339 |
| | Disiplin | .932 | .195 | .612 | 4.769 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 2017

Dari tabel 13 diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi antara disiplin dengan kinerja didapat nilai koefisien sebesar 0.612. Karena koefisien mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa antara disiplin dengan kinerja memiliki hubungan kuat.

Pada tabel 14 maka dapat diketahui bahwa dengan menggunakan variabel bebas yaitu Disiplin (X), berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) terlihat pada nilai Koefisien determinasi (R²) yaitu 0,374 dimana mempunyai maksud bahwa pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah 37,4 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel 15 koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi
 $Y = 7.106 + 0.932X$
 - a. 7,106 artinya jika tidak ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan pada dasarnya Disiplin kerja memiliki nilai 7,106
 - b. 0,932 X1 artinya jika nilai kinerja karyawan bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan kinerja karyawan bertambah 0,932
2. Hasil uji hipotesis
 T hitung = 4,769, dibandingkan dengan t tabel dan untuk menentukan t tabel = tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 40 - 1 - 1 = 38$ (n : jumlah sampel dan k : jumlah variabel bebas dalam hal ini (hanya disiplin kerja). hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2.202 yang menggunakan taraf signifikansi $0.05/2 = 0.025$, jika t hitung > t tabel yaitu $4,769 > 2.202$, maka artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Relasi Abadi Jakarta.

IV. KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil responden terhadap disiplin dan kinerja yang menyatakan bahwa rata-rata responden menjawab “setuju” atas pernyataan yang penulis buat dalam kuesioner diberikan PT Relasi Abadi Jakarta.
2. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan uji korelasi diperoleh hasil sebesar 0.612 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Relasi Abasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan, maka digunakan teknik perhitungan koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka diperoleh hasil $KD = 37.4\%$ yang menunjukkan pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 62.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
4. Berdasarkan perhitungan analisa regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 7.106 + 0.932X$ yang menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh disiplin, maka nilai kinerja pada PT Relasi Abadi Jakarta sebesar 7.106 dan jika X naik 1 angka maka kenaikan disiplin terjadi sebesar 1% maka akan menaikkan kinerja sebesar 0.932%.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sunyoto, D. (2011). *Praktek SPSS Untuk Kasus*. Yoyakarta.: Nuha Medika.

PROFIL PENULIS

Roy irawan , tempat dan tanggal lahir : Jakarta 14 september 1980, mengajar di ASM dan AMIK BSI Jakarta dari tahun 2005 sampai sekarang, masuk dalam konsorsium MA dari tahun 2007 sampai sekarang, penanggung jawab mata kuliah manajemen produksi operasi dan sekarang menjadi penanggung jawab mata kuliah kepemimpinan.