

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana
Perjuangan Karawang Tahun 2016**

Aji Tuhagana

Dosen Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian survey dan alat analisis dengan menggunakan metode korelasi dan regresi linier. Terdapat dua Variabel penelitian yaitu Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y). Populasi penelitian sebanyak 41 orang pegawai. Sampling dengan menggunakan stratified random yaitu sampel ditentukan jumlahnya berdasarkan tingkatan serta pemilihannya secara acak. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara mengirimkan kuesioner kepada responden. Perhitungan data hasil penelitian menggunakan software SPSS versi 20.

Berdasarkan pengolahan dari data, diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja dengan Kinerja memiliki hubungan yang kuat. Dimana dengan besaran nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki determinasi sebesar 0,617 atau sebesar 61,7%, dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja. Sedangkan sisanya 38,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Dari hasil penghitungan yang dilakukan melalui pengujian *analysis of varian* (Anova) diperoleh nilai Sig (signifikan) F sebesar 0,000 (P-value) artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Atau dengan memperhatikan nilai F_{hitung} (24,030) yang memiliki nilai lebih besar dari nilai F_{tabel} (4.08) yang berarti bahwa variabel

Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

3. Dari penghitungan, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 24,600 + 0.485 X + e$$

dapat dideskripsikan bahwa :

Nilai koefisien sebesar 24,600 adalah nilai koefisien kinerja pegawai (Y) saat nilai disiplin kerja (X) sama dengan nol (0).

Nilai sebesar 0.485 pada koefisien X yaitu jika disiplin kerja (X) naik sebesar 1 satuan unit skor, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0.485 dengan asumsi faktor lain (e) konstan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan perkumpulan manusia dengan suatu pola hubungan-hubungan yang terkendali di bawah pengarahannya seorang pemimpin untuk mencapai tujuan. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh sekumpulan orang yang terbentuk dalam sebuah struktur sehingga membentuk susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) yang menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda dimana masing-masing komponen struktur tersebut menunjukkan spesialisasi pekerjaan, alur perintah dan laporan yang terintegrasi.

Pencapaian tujuan dari organisasi dapat terwujud apabila seluruh individu yang terlibat secara langsung memiliki komitmen yang sama dalam melaksanakan tugas pekerjaannya masing-masing. Komitmen bersama tersebut bisa terlaksana dalam bentuk disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh seluruh komponen organisasi apabila organisasi tersebut memiliki aturan yang jelas untuk dilaksanakan oleh semua unsur individu dalam organisasi tersebut.

Komitmen seluruh individu dalam organisasi untuk melakukan disiplin dalam pekerjaan sangat berpengaruh terhadap hasil akhir dari serangkaian tugas dan pekerjaan masing-masing. Hasil akhir dari serangkaian tugas pekerjaan dan tanggungjawab masing-masing individu disebut kinerja.

Universitas Buana Perjuangan Karawang, sebagai sebuah lembaga yang memiliki organisasi di dalamnya merupakan pengejawantahan dari paparan di atas, di mana semua unsur yang terlibat di dalamnya memiliki visi dan misi yang sama sesuai dengan tujuan dan target yang telah disusun

Terlepas dari semua tatanan ideal dari sebuah organisasi, Universitas Buana Perjuangan merupakan sebuah lembaga pendidikan tinggi yang baru 2 (dua) tahun berdiri. Dilihat dari usia berdirinya lembaga yang belum lama tentunya masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kelemahan tersebut dapat dilihat dari segi manajemen sumber daya manusianya atau pegawainya.

Dari uraian latar belakang akan dilakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang**

Identifikasi Masalah

Dari uraian pada latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Universitas Buana Perjuangan merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang baru berdiri yaitu sejak tahun 2014.
2. Masih lemahnya koordinasi antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.
3. Belum optimalnya disiplin kerja pegawai sehingga hasil kerja para pegawai masih belum memuaskan.
4. Belum adanya penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Pembatasan Masalah

Peneliti ini dibatasi pada dua masalah utama, yakni Disiplin kerja dan kinerja Pegawai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Disiplin kerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang?
3. Bagaimanakah Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Disiplin kerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang.

KAJIAN TEORITIS

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

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 sudah ditetapkan.

Rivai (2009 : 78) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja menurut Wursanto (1989:260) yaitu keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Nitisemito (1980:260) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Alat Ukur Kedisiplinan.

Menurut Leteiner & Levine yang diterjemahkan oleh Soejono (1983 : 67), bahwa disiplin Kerja pegawai kantor / Instansi dapat dikatakan baik, apabila terdapat hal-hal sebagai berikut:

- 1) Adanya ketaatan pegawai terhadap peraturan jam kerja.
- 2) Ketaatan pegawai terhadap pakaian kerja.
- 3) Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor.
- 4) Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar.
- 5) Adanya semangat pegawai dalam bekerja.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu :

1) Ketepatan waktu

Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (1989 : 1006) Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang.

2) Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

3) Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009 : 195) ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan, dalam hal ini pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya

selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik maka akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani menindak tegas pegawai yang bersikap tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta *human relationship* yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut

2. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dikutip dari wikipedia bahasa Indonesia, yang dimaksud dengan Kinerja dalam [organisasi](#) merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) memberikan definisi Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang [pegawai](#) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Gibson, dkk (2003: 355), adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Sedangkan menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

b. Syarat Penilaian Kinerja

Gomes, (2003:136) yang menyatakan bahwa setidaknya terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi.

Sondang Siagian (2008 : 223-224) bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

c. Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam mengukur kinerja atau prestasi kerja. Metode penilaian ini penulis kutip dari Gomes (2003:137-145), yaitu :

1) Metode Tradisional.

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi kerja dan diterapkan secara tidak sistematis maupun sistematis.

Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah : rating scale, employee comparison, check list, free form essay, dan critical incident.

a) *Rating scale.*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

b) *Employee comparison.*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya. Metode ini terdiri dari :

(1) *Alternation ranking*

Alternation ranking yaitu metode penilaian dengan cara mengurutkan peringkat (ranking) pegawai dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

(2) *Paired comparison*

Paired comparison yaitu metode penilaian dengan cara seorang pegawai dibandingkan dengan seluruh pegawai lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah pegawai yang relatif sedikit.

(3) *Forced comparison (grading)*

metode ini sama dengan paired comparison, tetapi digunakan untuk jumlah pegawai yang relative banyak.

c) *Check list.*

Metode ini hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia.

d) *Freeform essay.*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang/pegawai/pegawai yang sedang dinilainya.

e) *Critical incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2) Metode Modern.

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi kerja. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah :

a) *assesment centre,*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam, maupun kombinasi dari luar dan dari dalam.

b) *Management by objective* (MBO = MBS).

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c) *Human asset accounting.*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

d. Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Bernandin & Russell (2001) dalam Riani (2011) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

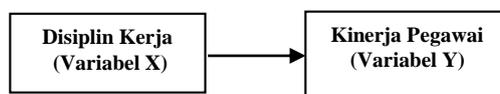
- 1) *Quantity of Work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) *Quality of Work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ditentukan.
- 3) *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* (kreativitas): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* (kerja sama): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) *Dependability* (ketergantungan): kesadaran untuk mendapatkan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) *Initiative* (inisiatif): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* (kualitas personal): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini diaplikasikan dalam gambar kerangka pemikiran di bawah ini

Gambar

Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Buana Perjuangan Karawang. Yang beralamat di Jalan H.S. Ronggowaluyo Telukjambe Timur Karawang - 41361.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama 4 (Empat) bulan yang dimulai bulan Maret 2016 sampai bulan Juni 2016.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang pada yang berjumlah 41 orang.

Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka seluruh pegawai dijadikan sampel.

C. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang ini yaitu dengan menggunakan metode deskriptif korelasional yaitu pendekatan studi kasus dan kausal yang akan menganalisis tentang pengaruh antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja selanjutnya diberi kode X dan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai diberi kode Y.

D. Operasional Variabel

Operasional Variabel disusun dalam bentuk Instrumen kuisioner dibuat dalam bentuk tabel agar mudah menentukan dimensi-dimensi serta indikator-indikator dari setiap variabel yang akan diteliti. Dari tabel tersebut dapat ditentukan kisi-kisi instrumen kuisioner.

Tabel

Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
1	2	3	4
Disiplin Kerja (Variabel X)	Ketepatan waktu	a. Pegawai datang ke kantor tepat waktu, b. Pulang sesuai waktu yang telah ditentukan	1 2
	Menggunakan peralatan kantor dengan baik	a. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor. b. Menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya c. Mampu menggunakan alat kantor dengan baik d. Menjaga kondisi alat kantor agar tetap berfungsi dengan baik	3 4 5 6
	Tanggung jawab yang tinggi	a. Pegawai menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur. b. Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja. c. Menerima resiko/sanksi apabila melakukan kesalahan d. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	7 8 9 10
	Ketaatan terhadap aturan kantor	a. Mematuhi tata tertib b. Membuat Surat ijin bila tidak masuk kantor (cuti atau sakit) c. Tidak melanggar tata tertib	11 12 13

Sumber : Komang, dkk, (2008 , h. 102-106)

Tabel

Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Pertanyaan
1	2	3	4
Kinerja Pegawai (Y)	Kriteria Penilaian kinerja Pegawai	1) <i>Quantity of Work</i> (kuantitas kerja) 2) <i>Quality of Work</i> (kualitas kerja. 3) <i>Job Knowledge</i> (pengetahuan pekerjaan 4) <i>Creativeness</i> (kreativitas): 5) <i>Cooperation</i> (kerja sama): 6) <i>Dependability</i> (ketergantungan): 7) <i>Initiative</i> (inisiatif): 8) <i>Personal Qualities</i> (kualitas personal)	1 2 3 4 5;6 7 8;9 10 – 13

Sumber : Bernandin & Russell (2001) dalam Riani (2011)

E. Instrumen Penelitian

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara, sebagai teknik komunikasi langsung untuk memperoleh data yang diperlukan ditujukan kepada pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang

b. Observasi (*Obsevation*)

Riset lapangan ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung dan melakukan pencatatan akan data data yang diperoleh yang berhubungan dengan kajian penelitian

c. Kuisisioner

Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang dibuat dalam bentuk sederhana dengan menggunakan pertanyaan tertutup dan yang diberikan kepada responden (pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang),

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan, yaitu data yang diperoleh dengan cara mempelajari, meneliti, dan mengkaji literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis

1. Teknik Skala

Kuisisioner atau instrumen penelitian dibuat dengan skala Likert, yang memberikan nilai (bobot) skala untuk setiap alternatif jawaban yang berjumlah empat harapan. Nilai atau skor dari alternatif jawaban adalah :

Jawaban A memiliki nilai 4

Jawaban B memiliki nilai 3

Jawaban C memiliki nilai 2 dan

Jawaban D memiliki nilai 1

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data dengan berusaha menerangkan dan menjelaskan hasil penelitian mengenai objek yang diteliti dengan data yang diperoleh dengan berdasarkan teori, pendapat dan pandangan para ahli.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket, apakah isi dari butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel untuk mengukur faktor-faktor. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode *Reliability Analysis-Scale* (Alpha) dengan bantuan program SPSS versi 20.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada hasil *output* di kolom “*Corrected Item-Total Correlation*”. Angka hasil pada kolom tersebut disebut r-hasil. Dikatakan valid jika r-hasil adalah positif dan lebih besar dari r-tabel (r-hasil positif > r-tabel), dengan nilai r-table sebesar 0,30. Jika ternyata ada pertanyaan yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut akan dibuang, dan pengujian diulang kembali sampai hasilnya menunjukkan valid.

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil *output* di dalam kolom “*Alpha if Item Deleted*”. Angka pada kolom tersebut adalah r-hasil yang disebut alpha. Dikatakan reliabel jika skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor, atau hasil angka alpha (r-hasil) positif dan lebih besar dari r-tabel (alpha > r-tabel), atau angka alpha > standar level lain yang ditentukan peneliti. Jika terdapat angka alpha yang tidak reliabel, pertanyaan dikeluarkan dan pengujian diulang kembali dengan mengambil pertanyaan-pertanyaan dengan angka alpha yang reliabel.

4. Analisis Korelasi dan Regresi Linier (Uji F)

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variable bebas (Disiplini Kerja) terhadap variable terikat (kinerja pegawai). Analisis linier dalam penelitian ini dengan menggunakan *soft ware* program SPSS versi 20 dengan metode *regression linier-analysis*, hasil analisa dapat dilihat pada *out put* model *summary*, model *anova* dan model *coefficients*. Dalam perhitungan ini perhitungan statistik menggunakan model analisis regresi sederhana

$$\hat{Y} = a + b X$$

- \hat{Y} : Motivasi Kerja
 X : Kinerja Pegawai
 a : Parameter konstanta
 b : Koefisien regresi / nilai parameter

Tabel

Pedoman Pemberian Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Keterangan
0.00 – 0.199	Tidak ada korelasi
0.20 – 0.399	Korelasi rendah
0.40 – 0.599	Korelasi Sedang
0.60 – 0.799	Korelasi kuat
0.80 – 1.000	Korelasi sangat kuat

Sumber : Guilford (1956 : 145)

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : \beta = 0$; Tidak terdapat pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai)

$H_a : \beta \neq 0$; Terdapat pengaruh variabel bebas (Disiplin kerja) terhadap variable terikat (kinerja Pegawai)

Kriteria pengujian : H_0 ditolak jika $\text{sig } t \leq \alpha$ dengan $\alpha = 5\% (0.05)$

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

a. Model Summary

Hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Buana Perjuangan ditunjukkan pada tabel model summary di bawah ini :

Tabel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,365	4,09515

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

Dari tabel di atas diketahui nilai $R = 0,617$ yang berarti bahwa antara variabel Disiplin Kerja dengan Variabel Kinerja memiliki hubungan yang kuat. Dimana dengan besaran nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki determinasi sebesar 0,617 atau sebesar 61,7%, dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu disiplin kerja. Sedangkan sisanya 38,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Model Anova

Untuk menguji konsistensi pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai, maka dilakukan pengujian dengan *analysis of varian* (Anova) yang ditunjukkan pada table Anova di bawah ini :

Tabel

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402,985	1	402,985	24,030	,000 ^b
	Residual	854,039	39	16,770		
	Total	1057,024	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 20 (2016)

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh nilai Sig (signifikan) F sebesar 0,000 (P-value) artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Atau dengan memperhatikan nilai F_{hitung} (24,030) yang memiliki nilai lebih besar

dari nilai F_{tabel} (4.08) yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

c. Model Koefisien Regresi

Pengaruh regresi variabel ditunjukkan pada table Coefficient di bawah ni :

Tabel

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,600	4,456		5,520	,000
	Disiplin Kerja (X)	,485	,099	,617	4,902	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS versi 20 (2016)

Berdasarkan data pada tabel di atas, yang digunakan untuk membuat persamaan regresi linier yaitu besaran koefisien yang terdapat pada kolom *unstandardized coefficients* bagian B, diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 24,600 + 0.485 + e$$

Dari persamaan regresi linier tersebut dapat dideskripsikan bahwa :

Nilai koefisien sebesar 24,600 adalah nilai koefisien kinerja pegawai (Y) saat nilai disiplin kerja (X) sama dengan nol (0).

Nilai sebesar 0.485 pada koefisien X yaitu jika disiplin kerja (X) naik sebesar 1 satuan unit skor, maka kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0.485 dengan asumsi faktor lain (e) konstan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian ini dapat dibahas bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Antara variabel disiplin kerja terdapat pengaruh yang sangat signifikan (nyata) terhadap variabel Kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya yang menyatakan bahwa:

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 sudah ditetapkan

Disiplin Kerja menurut Wursanto (1989:260) yaitu keadaan yang menyebabkan / memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Nitisemito (1980:260) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Kinerja menurut Gibson, dkk (2003: 355), adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan keefektifan kinerja lainnya. Sedangkan menurut Ilyas (1999: 99), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Daftar Pustaka

Alex Nitisemito. 1980. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Galih Indonesia

Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono.
Jakarta : Aksara Baru

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka

Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York :
Mc Graw Hill

Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta , PT. Bumi Aksara.

-----, 2009, *Manajemen: Dasarn Pengertian dan Masalah, Adisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara*

Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua. 1989. Jakarta. Balai Pustaka.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala,. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung. Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara:

Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta:Kanisius