



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suranto  
(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP  
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto  
(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi  
(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI  
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang  
(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA  
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi  
(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA  
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman  
(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP  
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco  
(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE  
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti  
(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi  
(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT  
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi  
(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian  
(127-150)



*Jurnal*  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suramto

(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP  
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto

(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi

(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI  
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang

(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA  
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi

(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA  
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman

(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP  
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco

(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE  
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti

(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi

(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT  
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi

(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN  
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian

(127-150)

# PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGAH BUWANA MAKMUR

Suramto

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : suramto.indopest@gmail.com

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Buwana Makmur. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Megah Buwana Makmur yang berjumlah 31 orang. Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana dalam teknik ini semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Maka banyaknya sampel yang diambil adalah sebanyak 31 karyawan PT. Megah Buwana Makmur dan jumlah tersebut merupakan jumlah dari keseluruhan populasi yang ada.*

*Dari hasil analisis korelasi diperoleh nilai korelasi antara disiplin dengan kinerja adalah 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin dengan. Hasil analisa determinasi sebesar 0.633 atau 63,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain*

*Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 16,502 + 0,629X + e$ . artinya apabila variable disiplin (X) nilainya 0, maka variable kinerja (Y) nilainya sebesar 16,502. Koefisien regresi (b) sebesar 0,629 artinya apabila nilai variable disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,629 satuan. Dari hasil uji t atau uji hipotesis didapatkan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7.076 > 1,699$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Megah Buwana Makmur.*

**Kata Kunci :** *Disiplin, Kinerja*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan sumber investasi yang besar bagi sebuah organisasi/perusahaan untuk meningkat-

kan produktivitas dan kemampuannya agar bisa memenangkan persaingan ataupun tuntutan yang dibutuhkan suatu organisasi/perusahaan sehingga semua tujuan yang direncanakan dapat terealisasi dengan baik, bahkan dimung-

kinkan dapat melampaui target yang diinginkan. Untuk itu dibutuhkan ketentuan-ketentuan yang mengatur seorang karyawan agar terkendali dan terwujud *team work* yang handal dan berdisiplin tinggi.

Oleh sebab itu setiap organisasi yang berminat mengembangkan kemampuan para karyawannya harus mengerti sifat dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelenggarakan fungsi-fungsi yang berbeda dengan mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka orang atau karyawan itu sendiri harus berminat dalam mengembangkan kemampuannya, misalnya dengan cara memimpin, meningkatkan disiplin dan kinerja.

Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja akan baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, tingkat kinerja akan rendah pula.

Kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari pencitraan karyawan yang profesional dan bahkan bukan hanya itu saja karena karyawan harus menjadi teladan bagi masyarakat, untuk itu organisasi harus dapat membudayakan disiplin yang tinggi di tempat kerja masing-masing.

Untuk mencegah meningkatnya pelanggaran-pelanggaran hukum dan disiplin, baik dalam kualitas maupun kuantitasnya di lingkungan organisasi/Perusahaan, maka perlu adanya usaha

peningkatan penegakan hukum dan disiplin yang dilaksanakan secara menyeluruh dan terus menerus dalam bentuk pengawasan langsung atau tindakan administrasi berupa sanksi bagi yang melanggar, agar semua ketentuan yang sudah dituangkan dalam peraturan organisasi/perusahaan di lingkungan dimana dia bekerja, dapat disosialisasikan dan diimplementasikan dengan baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Karyawan PT. Megah Buwana Makmur yang kami temui adalah faktor Internal antara lain: semangat kerja rendah, pengetahuan, wawasan, pemahaman dan kemampuan, sedangkan faktor eksternalnya antara lain: sarana dan prasarana, hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, kesempatan mengikuti pendidikan yang kurang dan kebijakan pemimpin yang tidak konsisten.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang kami temui pada PT. Megah Buwana Makmur antara lain faktor Internal antara lain : disiplin, tanggung jawab, kejujuran, ketaatan, dan kesetiaan, sedangkan faktor eksternalnya antara lain : peraturan, pelatihan dan pengawasan yang terlalu ketat.

Berdasarkan pengamatan terhadap masalah yang ditemui, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megah Buwana Makmur”.

## 2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang di lakukan di PT. Megah Buwana Makmur adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Megah Buwana Makmur.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Melayu S.P. Hasibuan”, (2005,37), adalah :

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*)  
Adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien di dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)  
Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan agar mau dengan penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.
- c. Pengarahan (*Directing*)  
Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mau bekerja sama dan efektif serta didalam

membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. Pengendalian (*Controlling*)  
Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. Pengadaan (*Pro Curement*)  
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*)  
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.
- g. Kompensasi (*Compensation*)  
Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah dan berdasarkan pada internal dan eksternal konsisten.

- h. *Pengintegrasian (Integration)*  
Adalah kegiatan untuk memper-satukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan pribadinya dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang paling sulit di dalam manajemen SDM karena mempunyai tanggung jawab mem-persatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. *Pemeliharaan (Maintenance)*  
Adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama.
- j. *Kedisiplinan (Discipline)*  
Adalah merupakan fungsi mana-jemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusa-haan dan norma-norma sosial.
- k. *Pemberhentian (Separation)*  
Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini disebabkan keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun dan lain-lain.

Fungsi nomer 1 (satu) sampai 4 (empat) disebut sebagai fungsi managerial SDM, sedangkan fungsi nomer 5 (lima) sampai 11 (sebelas) disebut sebagai fungsi operasional SDM.

## **2. Disiplin**

### **a. Pengertian Disiplin**

Rivai (2004:44) yang menye-butkan bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meingkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

Selanjutnya dalam membahas disiplin menurut Moenir (2006 : 18) mengatakan bahwa disiplin adalah :“Disiplin kerja mempunyai jangkauan yang sangat luas, terutama menyangkut disiplin waktu dan disiplin tingkah laku atau perbuatan. Adakalanya kedua disiplin tersebut harus menjadi satu sehingga seorang karyawan harus memperhatikan benar-benar mengenai waktu dan tingkah lakunya”.

### **b. Macam-macam Disiplin**

Menurut Simamora (2004:610-611) ada tiga jenis bentuk disiplin, yaitu :

- 1) Disiplin Manajerial, dimana segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
- 2) Disiplin Tim, dimana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan

ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap organisasi.

- 3) Disiplin Diri, dimana pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

### c. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Menurut Sutrisno (2009:87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini: Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian. Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

- 1) Bagi Organisasi atau Perusahaan  
Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

### 2) Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

### d. Tindakan Pendisiplinan

Tindakan disiplin sangat diperlukan untuk pencapaian kinerja pegawai, karena dengan diadakan tindakan pendisiplinan pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien tentunya dalam penindakan disiplin pemimpin harus memberikan tindakan yang bertahap yakni mulai dari teguran sampai dengan pemberian sanksi apabila pegawai tersebut setelah diperingati tetap melakukan pelanggaran.

Untuk mengkondisikan karyawan agar bisa melaksanakan tindakan disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan Heidjrachman, dkk, (1990:239) :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi  
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan



didepan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. Hal ini akan memalukan bawahan yang ditegur (meskipun mungkin memang benar bersalah) sehingga bias menimbulkan rasa dendam.

- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun  
Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan dan dapat memperbaiki kesalahan tersebut.
- 3) Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera  
Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan  
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan disiplin secara adil tanpa membedakan.
- 5) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absent, Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

- 6) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali.  
Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:125) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

- 1) Kehadiran  
Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja  
Karyawan yang taat pada peraturan kerjaitidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja  
Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi  
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis  
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 3. Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011:67), menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Simamora (2004:539), mengemukakan bahwa pengertian Kinerja adalah : “Pengertian kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dan tingkat kinerja diukur dari segi hasil”

Menurut Sedarmayanti (2011: 260). mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan

dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

#### 2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan Evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidakhanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaanpekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011:552), Pada dasarnya meliputi:

- 1) Meningkatkan etos kerja.
- 2) Meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- 6) Untuk pembeda antar karyawan yang satu denganyang lainnya.
- 7) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasiatau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.

- 8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- 10) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- 12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- 13) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Hal yang menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Prawirosentono (2011: 27), yaitu:

- a. Efektifitas dan efisiensi  
Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun

efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b. Otoritas (Wewenang)  
Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin  
Adalah taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif  
Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e. Budaya organisasi  
Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.
- f. Stress  
Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

## C. METODE PENELITIAN

### A. Metode Pengumpulan data

Penelitian dilakukan di PT. Megah Buwana Makmur beralamat di Jl. Peta Barat Indah III C No. 6 Rt/Rw 001/007 Kel. Kalideres, Kec. Kalideres, Jakarta Barat

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi pustaka, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.
2. Kuseioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup yang diberikan kepada karyawan PT. Megah Buwana Makmur yang telah ditetapkan sebagai sampel dalam penelitian ini.
3. Observasi dan wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan pencarian data informasi perusahaan yang didapat dari bagian terkait untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Megah Buwana Makmur yang berjumlah 31 orang

Menurut Sugiyono (2005:90) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Adapun teknik pengambilan sample dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana dalam teknik ini semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Maka banyaknya sampel yang diambil adalah sebanyak 31 karyawan PT. Megah Buwana Makmur dan jumlah tersebut merupakan jumlah dari keseluruhan populasi yang ada

### C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan varibael terikat.

1. Variabel bebas(*independent variable*). Variabel bebas (*independent variable*) merupakan suatu variabel yang bebas dimana keberadaanya tidak dipengaruhi oleh variable yang lain, bahkan variabel ini merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Didalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah : Disiplin

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)  
 Variabel terikat yang diasumsikan terpengaruh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah yang diberi simbol Y yaitu kinerja karyawan.

#### D. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Koefisien korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi serta seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel disiplin dengan kinerja diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Tabel

Correlations

		Kinerja	Disiplin
Kinerja	Pearson Correlation	1	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Disiplin	Pearson Correlation	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

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

Dari hasil analisis korelasi sederhana diperoleh nilai korelasi antara disiplin dengan kinerja adalah 0,796. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara disiplin dengan kinerja karena hasil

perhitungan berada di rentang 0,60 – 0,799 , sedangkan arah hubungan yang terjadi adalah positif.

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable disiplin terhadap variable kinerja. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variable disiplin yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable kinerja.

Tabel  
 Determinations

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.621	2.165

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada *output model summary*. Berdasarkan output diperoleh angka koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0.633 atau 63,3%. Nilai ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 63,3% sedangkan sisanya sebesar 36,7% dipengaruhi oleh variable atau faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini .

2. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis T  
 Pelaksanaan analisis regresi oleh penulis bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variable kinerja karyawan apabila variable disiplin mengalami

kenaikan atau penurunan serta untuk mengetahui arah hubungan antara

variable bebas dengan variable terikat apakah berhubungan positif atau negatif.

Tabel  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.502	3.389		4.870	.000
	Disiplin	.629	.089	.796	7.076	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan persamaan  $Y = 16,502 + 0,629X + e$ . Arti persamaan ini adalah : Konstanta (a) sebesar 16,502 artinya apabila variable disiplin (X) nilainya 0, maka variable kinerja (Y) nilainya sebesar 16,502. Koefisien regresi (b) sebesar 0,629 artinya apabila nilai variable disiplin (X) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,629 satuan. Terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja.

Dari *output tabel coefficients* dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) atau nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $7.076 > 1,699$ ), dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya : terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Megah Buwana Makmur.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dengan menggunakan analisa data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Megah Buwana Makmur.

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT. Megah Buwana Makmur agar disiplin yang telah diberlakukan perusahaan agar dapat dipertahankan dan di tambah lebih baik kembali agar kinerja karyawan dapat meningkat atau tetap terjaga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Edy, Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2011. Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung
- Simamora. 2006. Pengaruh Seleksi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Umum PKU Yogyakarta. Skripsi. STIE IEU Yogyakarta.