

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS: POLITEKNIK TEDC CIMAH)

Suharto¹⁾, Suharyanto²⁾

¹⁾ Rekam Medis dan Informasi Kesehatan, Politeknik TEDC

²⁾ Sistem Informasi, Universitas Kebangsaan

Email: suharto@poltektedc.ac.id¹⁾; yanto.sy2008@gmail.com²⁾

Abstrak

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya perusahaan yang berperan sangat penting dalam mencapai kinerja dan tujuan organisasi seperti yang diinginkan. Tanpa sumberdaya manusia yang unggul, mustahil kinerja organisasi akan baik. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor disiplin kerja yang baik. Artikel ini menganalisis hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik TEDC, data dikumpulkan secara sensus, dengan model hubungan regresi linier untuk analisis hubungan antar variabel. Hasil analisis memberikan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja dengan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan sebesar 51,4%, sedangkan 48,6% sisanya disebabkan oleh factor-faktor yang tidak diteliti lainnya. Persamaan regresi linier yang terjadi berupa $Y=0,752X+1,091$, dimana Y: kinerja karyawan dan X adalah disiplin kerja.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja organisasi, sumber daya manusia

Abstract

The human resources is a one of resources that roles importantly in goal reaching and performing of organization. Without good human resource, the goals and vision and missions or organization would not be reached. Some factors that could effect to employee performances, such as discipline of employee. Thos article discuss the effects of employee discipline to performance of Polytechnic TEDC Cimahi workers. The data collected through census method and relationship between variables analyzed using linier regression model. The result shows that discipline of employee gives high effect to employee performances. Its number about 51.4% and 48.6% caused by other factors that not be analyed. The regression equation builded is $Y=0,752X+1,091$, where Y: performance of employee, and X is work discipline.

Keywords: work discipline, organization performance, human resource

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan tinggi vokasi atau dikenal sebagai pendidikan politeknik selama ini telah memberikan andil atau peran yang cukup besar dalam pengembangan sumberdaya manusia bidang keahlian atau pendidikan diploma untuk menghadapi dunia kerja. Penyelenggaraan perguruan tinggi politeknik yang baik dan profesional harus didukung oleh karyawan manusia yang memiliki keterampilan pendidikan dan komitmen yang tinggi sehingga bisa bersaing serta menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi dan dapat mengisi lowongan kerja.

Pengelolaan politeknik dalam kondisi kompetitif dan turunnya minat kuliah di masa pandemic dewasa ini, memaksa pengelola untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan politeknik diharapkan memiliki kinerja yang sesuai dengan keinginan pemilik yayasan dan pihak manajemen untuk mendukung kinerja politeknik

agar sesuai dengan target menuju klaster perguruan tinggi yang diinginkan dalam kondisi persaingan sesuai dengan visi dan misi secara efektif dan efisien. Peran pimpinan politeknik memiliki kewenangan dan fungsi mendorong keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Peran pimpinan yang memiliki jiwa memimpin yang baik, akan lebih disukai oleh bawahan. Pimpinan diharapkan mau menerima berbagai usulan, keluhan dan dukungan dari bawahan. Di sisi lain karyawan jika diberi kepercayaan dan tanggung jawab yang seimbang dengan penghasilannya, akan timbul rasa nyaman dan menyukai pekerjaannya.

Tinjauan dari kepribadian karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi juga oleh beberapa sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya. Karakter pribadi seseorang yang diperlukan untuk mendukung kinerja diantaranya adalah sifat rasa tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas. Tanggung yang diperlukan dalam bekerja haruslah terwujud

sebagai tanggung jawab atas pekerjaan, tanggung jawab atas terselesaikannya pekerjaan, tanggung jawab atas kualitas dan kuantitas hasil kerja. Karyawan Politeknik TEDC sebagai perguruan tinggi vokasi, terdiri dari karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap terdiri dari dosen tetap dan tenaga kependidikan (administrasi, staf bengkel/laboran, kebersihan serta satuan pengamanan). Selain itu juga terdapat dosen luar biasa di beberapa program studi. Pihak pimpinan untuk mendukung program kerja dalam rangka pencapaian visi dan misi Politeknik, memerlukan karyawan berkinerja baik. Penilaian kinerja secara teratur dilakukan terhadap semua karyawan setiap akhir semester. Hasil penilaian kinerja, selanjutnya dibandingkan dengan standar dan dinilai apakah terjadi perbaikan atau sebaliknya terjadi pengurangan kinerja.

Penilaian kinerja karyawan khusus dari aspek tanggung jawab karyawan, dalam beberapa kali penilaian, belum semua memenuhi harapan. Dalam hal kondisi kedisiplinan karyawan misalnya, adanya karyawan yang datang terlambat, waktu istirahat yang melebihi seharusnya, mendahului pulang sebelum jadwal pulang, serta karyawan tidak berada di tempat kerja selama jam kerja. Namun, walaupun demikian pimpinan tetap berharap karyawan Politeknik TEDC masih dapat ditingkatkan. Pada sisi lain, karyawan berharap memiliki pimpinan yang bisa melindungi dan mengayomi, bisa memotivasi dan dapat mendorong kinerja karyawan serta bisa memberikan gaji dan penghasilan yang lebih baik.

Terdapat beberapa faktor-faktor kedisiplinan yang ada pada karyawan Politeknik TEDC seperti dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1. Survey kedisiplinan pegawai

No	Variabel yang mempengaruhi	Jawaban (%)
1	Kedisiplinan waktu datang	90
2	Kedisiplinan melaksanakan pekerjaan	85
3	Kedisiplinan waktu pulang	90
4	Kedisiplinan terhadap peraturan	95

Sumber : *Bagian SDM Politeknik TEDC*

Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan Politeknik TEDC, dengan obyek kajian adalah

pegawai tetap (dosen tetap dan tenaga kependidikan).

Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor kedisiplinan apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Politeknik TEDC?
2. Bagaimana pengaruh faktor kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Politeknik TEDC?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui faktor kedisiplinan apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai Politeknik TEDC?
3. Mengetahui pengaruh faktor kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Politeknik TEDC?

Manfaat Penelitian

Secara umum, hasil penelitian membantu proses pengembangan karyawan, dan menambah wawasan akademik peningkatan sumberdaya manusia.

II. LANDASAN TEORI

Kedisiplinan

Setiap karyawan seharusnya memiliki kesadaran akan disiplin diri yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017), menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2017). Pendapat lainnya menurut Sondang P. Siagian (dalam Sutrisno, 2017) disiplin tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dalam suasana:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktiitas kerja karyawan.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi

yang lebih jauh, guna untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok (Tohardi dalam Sutrisno, 2017:88). Menurut Tohardi juga bahwa absensi atau tidak hadirnya karyawan merupakan pelanggaran disiplin rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2017:89), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2017) secara jelas menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2007: 94). Pendapat lainnya menurut Hermawati (2012: 112) kinerja merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Pendapat lain menurut Mangkunegara (2001:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Hermawati (2012), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama adapun menurut Mathis (2006), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berbagai faktor bisa mempengaruhi kinerja, misalnya motivasi, sikap atasan terhadap bawahan, serta pendidikan dan pelatihan. Robert Mathis menyatakan bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk mengukur produktivitas, perkembangan pekerja, peningkatan disiplin, kenaikan gaji, pemecatan dan sebagainya (Mathis, 2006). Dalam pengukuran kinerja, biasanya dinilai kuantitas hasil kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama (Mathis, 2006). Dessler menyatakan bahwa penilaian kinerja juga bisa untuk menentukan kebutuhan pelatihan terkait dengan masalah kinerja, rendahnya hasil atau banyaknya produk gagal/cacat (Dessler, 2006).

Penelitian Sebelumnya

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya penelitian Nugroho (2015) pernah meneliti dan hasilnya diterbitkan dalam jurnal ilmiah berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY", hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Daerah Istimewa Yogyakarta baik secara simultan maupun parsial. Kemudian dalam penelitian Nimpuno (2015) memberikan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta baik secara simultan maupun parsial.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Obyek, Tempat dan Waktu Penelitian

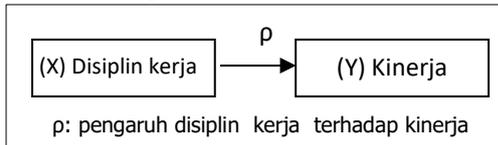
Obyek penelitian ini adalah karyawan tetap Politeknik TEDC Kota Cimahi. Penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan, dari bulan Januari sampai bulan Februari 2020.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik TEDC berjumlah 92 orang. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sensus, dengan alasan populasi penelitian ini kurang dari 100, sebagaimana pendapat yang disampaikan Arikunto, jika populasi kurang dari 100, akan lebih baik jika sampel diambil keseluruhan dari populasi (Arikunto, 2010). Teknik pengumpulan data dengan angket, observasi dan wawancara pada pimpinan dan karyawan Politeknik TEDC.

Metode penelitian

Penelitian yang digunakan bersifat dekriptif untuk memperoleh informasi tentang dan untuk melukiskan variabel atau kondisi kondisi apa yang ada dalam suatu situasi. Hubungan (relasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat seperti pada gambar 1. sebagai berikut.



Gambar 1. Hubungan variabel penelitian

Instrumen Penelitian

Data yang terkumpul dari kuesioner, menghimpun informasi tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan dan menggunakan skala Likert. Nilai skala penelitian ini adalah 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3(cukup setuju), 4(setuju), 5(sangat setuju). Dari jawaban responden, yang bernilai 1, 2, 3, 4 atau 5 diubah dengan *Methods of Successive Interval (MSI)*, menjadi skala rasio. Kemudian dilakukan analisis statistik. Di dalamnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

Operasionalisasi Variabel

Dapat dilihat dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2. Operasionalisasi variabel penelitian

No	Item pertanyaan Disiplin Kerja
	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di tempat kerja dan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
1	Karyawan perlu memiliki kepedulian terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan.
2	Tingginya semangat dan gairah dalam melakukan tugas pekerjaan.
3	Diperlukan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
4	Para karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
5	Karyawan harus mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya.
6	Solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan diperlukan untuk pelaksanaan tugas kelompok
7	Jia disiplin akan mendukung dan meningkatkan efisiensi dan produktiitas kerja karyawan.
No	Item pertanyaan Kinerja Pegawai
	Definisi operasional kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai setelah melaksanakan kewajiban tugas-tugas dalam pekerjaan
8	Karyawan harus memahami tugas-tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan.
9	Karyawan bekerja dengan rencana kerja dan prioritas yang ditentukan sebelumnya.
10	Memahami dan mematuhi prosedur pelaksanaan pekerjaan harus dimiliki oleh setiap karyawan
11	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.
12	Selalu berhubungan dengan rekan kerja dan pihak lainnya dalam pelaksanaan pekerjaan.
13	Setiap karyawan memiliki target kualitas hasil kerja lebih baik dari pekerja lainnya.
14	Setiap karyawan memiliki hasil kerja melebihi pekerja lainnya.
15	Karyawan bekerja sesuai dengan target waktu penyelesaian pekerjaan.
16	Saya memanfaatkan inisiatif, daya pikir dan analisis dalam melaksanakan pekerjaan.

Uji Instrumen

Terhadap kuesioner diuji terlebih dahulu reliabilitasnya. Kemudian data diuji validitasnya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2003:151). Uji validitas ditentukan oleh tingkat hubungan atau korelasi antara item-item yang ada dengan jumlah skornya. Rumus korelasi *Pearson Product Moment (r)* digunakan untuk uji validitas ini. Rumus Pearson product moment sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots(1)$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi Pearson
- X = variabel 1
- Y = variabel 2
- N = jumlah keseluruhan data

Uji reliabilitas, untuk mengetahui keandalan alat (instrumen) yang digunakan, ketepatan dan homogenitas angket yang digunakan. Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument penelitian ini adalah koefisien r (*Alpha Cronbach*), dengan bentuk rumus sebagai berikut:

$$R = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right) \dots\dots\dots(2)$$

Dimana :

- R = koefisien alfa Cronbach
- k = jumlah butir pertanyaan
- σ_i^2 = variansi butir-butir pertanyaan
- σ^2 = variansi skor test

Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian selanjutnya dianalisis dengan model regresi linier, dan dilakukan uji asumsi klasik dan uji hipotesis sebagai berikut:

Ho : $\rho_{.21} = 0$ (Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan)

H1 : $\rho_{21} \neq 0$ (Ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan)

Sebelum uji asumsi klasik, dihitung nilai koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat (kinerja karyawan) ditentukan oleh variabel bebas (kedisiplinan).

Uji Asumsi Klasik

Uji ini untuk mengetahui ketepatan model linier dalam melihat pengaruh variabel. Terdiri dari uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas untuk melihat hubungan linier antara variabel-variabel penelitian kedisiplinan dan kinerja. Parameter untuk melihat multikolinieritas adalah nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Uji autokorelasi, dilihat apakah ada hubungan korelatif diantara variabel penelitian. Besaran dalam uji autokorelasi berupa koefisien Durbin Watson. Uji heteroskedastisitas untuk melihat bagaimana pola hubungan linier dari data, dilakukan dengan memplot titik-titik dalam grafik. Uji normalitas untuk mengetahui data jawaban responden apakah berpola distribusi normal atau tidak. Besaran untuk indikator normalitas adalah *skewness* (kemiringan) maupun kurtosis (ketajaman). Uji normalitas ini boleh tidak dilakukan karena dalam penggunaan model hubungan pengaruh antar variabel dalam penelitian berupa regresi linier, diasumsikan data berdistribusi normal. Perhitungan dilakukan dengan software SPSS.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Hasil pengolahan data variabel bebas X (kedisiplinan) dan variabel terikat Y (kinerja karyawan) sebagai berikut:

Tabel 3. Kinerja variabel penelitian

No	X (kedisiplinan)	Artinya	No	Y (kinerja)	Artinya
			8	4,06	Baik
1	4,24	Baik	9	4,06	Baik
2	4,35	Baik	10	4,52	Baik
3	4,36	Baik	11	4,11	Baik
4	4,10	Baik	12	4,08	Baik
5	3,63	Baik	13	3,91	Baik
6	3,48	Baik	14	3,95	Baik
7	3,85	Baik	15	4,13	Baik
			16	4,08	Baik
Rata2	4,00	Baik	Rata2	4,10	Baik

Nilai reliabilitas dari masing-masing dengan koefisien *Alpha Cronbach*.

Tabel 4. Reliabilitas Instrumen (*Alpha Cronbach*)

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Hasil
X (kedisiplinan)	0,692	reliabel
Y (kinerja karyawan)	0,839	reliabel

*) semua variabel, Aplha Cronbach >0,7 reliabel

Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan perhitungan nilai kofisien korelasi *Pearson product momen*. Perhitungan dengan software SPSS versi 20 diperoleh hasil validitas dan nilai korelasi *Pearson product momen* dan validitasnya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji Validitas variabel (r=korelasi *Pearson product momen*)

No	X (GK)	Validitas	No	Y (KP)	Validitas
	r			r	
1	0,522	Valid	9	0,426	Valid
2	0,642	Valid	10	0,547	Valid
3	0,548	Valid	11	0,599	Valid
4	0,428	Valid	12	0,831	Valid
5	0,699	Valid	13	0,796	Valid
6	0,666	Valid	14	0,642	Valid
7	0,612	Valid	15	0,589	Valid
8	0,678	Valid	16	0,831	Valid

Ket : *) pada n=92, e=5%, r_{tabel}=0,2028

Dengan nilai validitas seperti diatas, jawaban responden semuanya valid.

Uji Hipotesis

Regresi Linier

Model hubungan sebab-akibat variabel penelitian X, dan Y dan pengaruhnya menggunakan regresi linier. Dalam hal ini variabel terikat adalah Y (kinerja karyawan), dan variabel bebasnya X (kedisiplinan)). Model persamaan linier

$$Y = aX + C \dots\dots\dots (3)$$

dimana a: koefisien variabel X dan c sebagai konstanta.

Tabel 6. Koefisien penentu (determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.508	.27349	1.989

a. Predictors: (Constant), VAR0008,

b. Dependent Variable: VAR38

Tabel 7. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.091	.315		3.463	.001
	VAR0018	.752	.078	.717	9.587	.000

a. Dependent Variable: VAR0018

Analisis regresi linier hasilnya adalah:

-nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,514, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kedisiplinan sebesar 51,4%, dan oleh faktor lain sebesar 48,6%. Jadi persamaan regresi yang terbentuk dari variabel X terhadap Y adalah:

$$Y = 0,752X + 1,091$$

Dalam bentuk lain K = 0,752DISK + 1,091 atau kinerja karyawan=0,752, disiplin kerja=1,091.

Hasil uji t memberi hasil t_{hitung}=3,463 dan tingkat signifikansi 0,001. Sedangkan nilai t_{tabel}= 1,986 (untuk α= 5%). Jadi karena t_{hitung}(3,463)

melebihi F_{tabel} (1,986). Kesimpulannya Ho (ρ=0) ditolak, dan diterima H1 (ρ≠0), hal ini berarti bahwa variabel X (kedisiplinan) mempengaruhi Y(kinerja pegawai) secara signifikan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji persamaan regresi linier yang dihasilkan, yaitu persamaan Y = 0,752X + 1,091. Uji asumsi klasik meliputi:

Uji Multikolinieritas

Dilaksanakan untuk mengetahui di dalam persamaan regresi linier apakah terdapat korelasi diantara variabel-variabel bebasnya. Hasilnya sbb:

Tabel 8. Hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.091	.315		3.463	.001		
	VAR0008	.752	.078	.717	9.587	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: VAR0018

Nilai *multikolinieritas* ditentukan oleh nilai toleransi atau nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai korelasi antar variabel bebas jika $> 0,95 \rightarrow$ ada multikolinieritas. Nilai toleransi jika $< 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka \rightarrow ada multikolinieritas. Hasil perhitungan data dengan SPSS.20 hasilnya nilai toleransi dan VIF, nilai tolerance 1,000 ($> 0,10$) dan VIF 1,000 (≤ 10), jadi *tidak ada multikolinieritas*.

Uji Otokorelasi

Uji otokorelasi ini dilakukan apakah dalam persamaan regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya). Jika terdapat *korelasi* maka ada *otokorelasi*. Uji ini membandingkan nilai koefisien Durbin-Watson. Keputusan menolak atau menerima H_0 bisa diambil dengan kriteria sbb:

Tabel 9. Kriteria hasil uji *Durbin Watson*

Hipotesis nol (H_0)	Keputusan	Jika Kriteria
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4-dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	No decision	$4-du \leq d \leq 4-dl$
Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4-du$

Sumber: Ghazali, 2011.

Dalam penelitian ini variabel bebas hanya 1 (X), maka tidak perlu diuji, namun untuk memastikan

bisa dilakukan uji terdapat korelasi. Hasil uji ini menggunakan SPSS 20 menunjukkan hasil sbb :

Tabel 10. Hasil uji *Durbin Watson*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.508	.27349	2.217

a. Predictors: (Constant), VAR0008

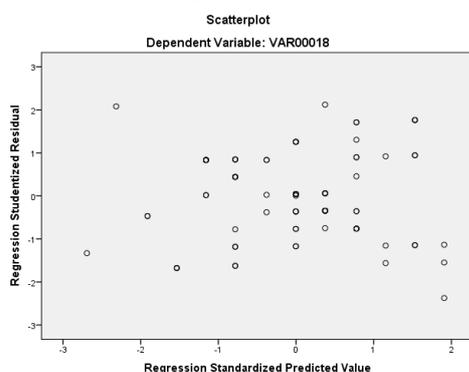
b. Dependent Variable: VAR0018

- $d_{hitung} = d = 2,217$
 d_{tabel} (dengan $\alpha=5\%$, $n=92$, k (banyaknya variabel independen)= 1 diperoleh dl (d_{lower}) = 1,640 dan du (d_{upper})= 1,683 (Ghazali, 2011).
- Jadi nilai $1,683 < 2,217 < 2,317$ atau $du < d < 4-du \rightarrow$ atau Tidak ada autokorelasi positif maupun negatif.

Dari gambar hasil plotting menunjukkan bahwa titik-titik yang ada terlihat menyebar secara acak, baik di atas maupun tersebar di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi linier layak untuk memprediksi Y (Kinerja karyawan) dengan variabel bebas X (kedisiplinan karyawan).

Uji Heteroskedastisitas

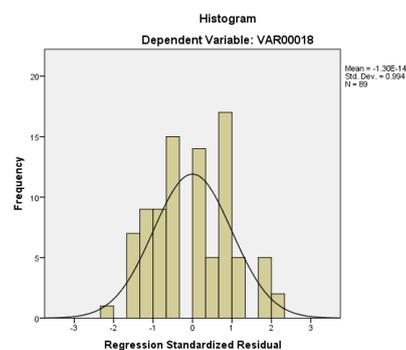
Uji Heteroskedastisitas menggunakan SPSS. 20 diperoleh hasil plotting sbb:



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas

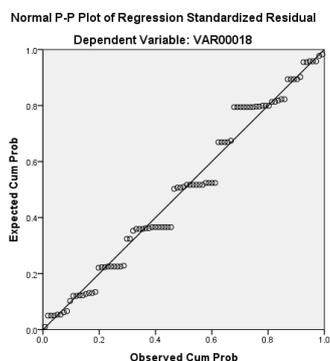
Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat sifat distribusi normal yang terkandung dalam data hasil pengamatan. Asumsi uji t dan uji F sebelumnya berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Histogram

Dilihat dari bentuk histogram diatas, dapat dikatakan bahwa bentuk distribusi mendekati normal. Dari grafik normal plot terlihat bahwa titik-titik mendekati di sekitar garis diagonal.



Gambar 4. Grafik P-P Hasil Uji Normalitas

Semua hasil pengujian, menunjukkan semua hasil memenuhi syarat dalam hipotesis pengujian. Jadi model regresi linier bahwa hubungan pengaruh variabel bebas X(disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) yang dinyatakan dalam bentuk regresi linier $Y=0,752X+1,091$ sudah sesuai (tepat).

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pengolahan data diatas, terdapat pengaruh variabel bebas X(disiplin karyawan) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan) dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 51,4\%$. Maksudnya dalam penelitian ini kinerja karyawan Politeknik TEDC dipengaruhi (dapat dijelaskan) oleh variabel X (disiplin karyawan) sebesar 51,4% saja, dengan sisanya 48,6% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti. Terhadap berbagai uji asumsi klasik berupa uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas terhadap model regresi linier dengan persamaan regresi $Y=0,752X+1,091$ atau $KP=0,752DK+1,091$, terlihat bahwa hasil uji memenuhi persyaratan sesuai dengan regresi linier. Hasil penelitian bahwa: perubahan (kecenderungan terjadinya perubahan) variabel Y (kinerja pegawai) cukup besar yang diakibatkan oleh perubahan variabel X (disiplin kerja). Pada kondisi khusus tanpa ada disiplin kerja, kinerja karyawan tetap muncul dengan nilai besaran (konstanta) 1,091 satuan. Jika terjadi perubahan (atau penambahan) satu satuan variabel X (disiplin kerja) maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah 0.752 satuan. Dalam hal tidak ada gaya kepemimpinan, tetap ada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,091 satuan.

Pihak pimpinan/manajemen Politeknik TEDC dalam hal ini perlu melihat pengaruh variabel disiplin kerja yang memberikan andil besar terhadap kinerja. Dengan demikian disiplin kerja karyawan harus menjadi perhatian lebih sehari-hari dalam praktek manajemen, selain dari variabel atau aspek lain. Jika dilihat dalam suatu organisasi, peran manajer dalam mengelola sumberdaya manusia (termasuk unsur kedisiplinan karyawan) sangat penting. Sehubungan dalam kepentingan kinerja organisasi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan secara langsung, pimpinan berperan dalam perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian karyawan dari sisi pendisiplinan karyawan. Dalam hal ini pimpinan perlu memahami kondisi karyawan khususnya yang menjadi anak buahnya langsung. Harus kita ingat bahwa ada karyawan yang memiliki kepribadian baik, bisa bekerja tanpa diawasi dan tanpa dituntun, serta memiliki kreativitas, inisiatif dan disiplin diri yang baik. Tetapi banyak juga karyawan harus diawasi saat bekerja, harus dituntun dengan disiplin diri yang masih kurang serta kreativitas dan inisiatifnya masih rendah.

Pihak manajemen Politeknik TEDC perlu memperhatikan aspek disiplin kerja yang masih dapat diperbaiki untuk mendukung kinerja seperti dalam hal:

- Pengaturan jam kerja yang sesuai dengan rentang kegiatan akademik di kampus → dibuat secara shift dengan dua shift pagi dan siang.
- Penugasan yang sesuai dengan kompetensi.
- Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
- Pemberian peringatan atau sanksi bagi karyawan kurang disiplin
- Pemberian gaji yang lebih layak → lebih besar dari UMK
- Pemberian penghargaan atau hadiah (reward), jika karyawan menunjukkan prestasi luarbiasa.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan pengumpulan, pengolahan data dan analisis terhadap data penelitian, disimpulkan beberapa hal yaitu: dari hasil perhitungan dan pemodelan regresi linier serta hasil uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heterodaskisitas didapatkan persamaan regresi $Y=0,752X+1,091$ atau $KP=0,752DK+1,091$ tepat untuk menjelaskan hubungan pengaruh variabel bebas X (disiplin kerja) terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan).

1. Dari perhitungan model regresi linier, diperoleh nilai $R^2=0,514(51,4\%)$ artinya variabel terikat Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan (dipengaruhi) oleh faktor variabel bebas X (disiplin kerja) sebesar 51,4% dan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh faktor (variabel) lainnya.
2. Setelah dilakukan uji individual, terlihat bahwa pengaruh X (disiplin kerja) cukup besar dan signifikan (koefisien $X=0,752$). Hal ini berarti apabila terjadi perubahan variabel X (disiplin kerja) besar (koefisien $X=0,752$). Ini berarti jika terjadi perubahan variabel disiplin kerja satu satuan, maka memberikan efek kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,752 kali.

Nimpuno, Galih Aryo (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD*. Pustaka Pelajar Yogyakarta.Skripsi.UNY.

Nugroho, Cahyo Adi. (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY*. Skripsi.UNY.

Sutrisno, Edi (2017) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi pertama cetakan 10. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada MediaGroup.

Saran

Setelah diperoleh hasil analisis dan pengolahan data, diajukan saran diantaranya:

1. Dari hasil nilai R^2 sebesar 51,4%, maka disarankan agar manajemen Politeknik TEDC Bandung, memperhatikan faktor kinerja, dan disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai juga perlu diperhatikan. Untuk itu perlu ditingkatkan lagi faktor yang mempengaruhi kinerja, misalnya kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan lain-lain.
2. Dalam kondisi tanpa disiplin kerja, karyawan masih bisa menunjukkan kinerja, berarti karyawan masih tetap dapat bekerja tanpa disiplin yang tinggi.
3. Disarankan untuk penelitian lanjutan dengan tujuan mengetahui seberapa besar pengaruh faktor lain selain disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga dalam jangka panjang kinerja karyawan Politeknik TEDC Bandung selalu meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary, (2006) *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall Int.
- Ghazali, Imam (2011) *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu P (2007) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2006) *Manajemen Sumberdaya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.