

**PENGUKURAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. KONVERTA MITRA ABADI**

Andri Irawan

Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi Jawa Barat

---

**ABSTRACT**

*PT. Konverta Mitra Abadi Lampung which is one of Sinar Mas Group subsidiaries, is engaged in the production of paper with their product: carton wave packaging (cardboard box), playing a role in improving the economy of south lampung regency in particular and lampung province in general .*

*The purpose of this study was to measure the magnitude of work discipline effect on the employees' performance of PT Mitra Abadi Konverta Lampung. This research used path method analysis. Types of research objectives used is causal research. The study population was all employees of PT. Konverta Mitra Abadi Lampung as many as 178 people, a sample of 20% of the population, or as many as 36 people. Based on calculations, the influence of labor discipline on the employees' performance is 66.0 %.*

**Key word :** *Discipline and Employees' Performance*

---

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia merupakan bangsa besar dan saat ini baru dalam proses berkembang. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik saja, tetapi juga non fisik, berupa peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran sumber daya manusia sendiri mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu lembaga, dan juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi.

PT. Konverta Mitra Abadi Lampung yang merupakan salah satu anak perusahaan Sinar Mas Group, bergerak di bidang produksi kertas dengan hasil produksinya Kemasan Karton Gelombang (karton box), ikut berperan dalam meningkatkan perekonomian di Kabupaten Lampung Selatan khususnya dan di Provinsi Lampung pada umumnya. Dengan jumlah karyawan sebanyak 179 orang diharapkan semuanya dapat berperan dalam proses produksi, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik. Namun pada kenyataannya masih cukup banyak terjadi penyimpangan kedisiplinan dalam bekerja, hal ini dapat kita amati dengan banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan yang bermacam-macam dan bahkan ada yang tanpa keterangan (mangkir). Kedisiplinan penggunaan sarana kerja misalnya Alat Pelindung Diri yang kurang, ID Card yang jarang dipakai di tempat kerja, pemakaian baju kerja yang tidak sesuai dengan aturan juga masih sering terjadi di lingkungan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.

Hal inilah yang menjadi perhatian pihak manajemen PT. Konverta Mitra Abadi Lampung agar dapat segera diatasi mengenai masalah ini, dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumberdaya manusia yang ada di perusahaan ini. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, jika masih banyak karyawan yang kurang termotivasi, kurang disiplin dan kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggung

jawabnya masing-masing, sehingga hal ini sangat berpengaruh dalam pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan pengamatan data objektif yang ada di bagian HRD (Personalia) PT. Konverta Mitra Abadi, diperoleh data tingginya presentasi absensi karyawan, yang berarti disiplin masuk kerja karyawan sangat rendah. Hal ini dapat dilihat pada tabel absensi karyawan pada Bulan Januari s/d Juni 2013 sebagai berikut:

**Tabel 1. Daftar Hadir Karyawan PT. Konverta Mitra Abadi  
Bulan Januari – Juni 2013**

Bulan	Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Tingkat Kehadiran selama satu bulan (B x C)	Tingkat Kehadiran Pegawai	Tingkat Ketidakhadiran Pegawai	Persentase Ketidakhadiran (%)
A	B	C	D	E	F	G
Januari	25	179	4,475	4,415	145	3.2
Februari	24	179	4,296	4,166	130	3
Maret	24	179	4,296	4,173	123	2.8
April	26	179	4,654	4,534	120	2.5
Mei	25	179	4,475	4,332	143	3.2
Juni	24	179	4,296	4,111	185	4.3

Sumber : PT. Konverta Mitra Abadi Lampung, 2013

Dari data absensi tersebut di atas, disiplin kerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung dikatakan tidak baik, ini sesuai dengan pendapat Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono, (2005) jumlah yang tidak bisa ditawar untuk tingkat absensi rata-rata adalah 3%. Jika tingkat absensi lebih dari 3% berarti disiplin karyawannya TIDAK BAIK, sedangkan jika tingkat absensinya kurang dari 3% berarti disiplin kerjanya dapat dikatakan BAIK.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah: "Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung?"

## 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Disiplin Kerja

Secara etimologi disiplin berasal dari bahas latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan. (Wursanto,1998:147).

Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkendak untuk mematuhi/mengikuti segala aturan/keputusan yang ditetapkan. (M.Sinungan.2005:135). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. (Siagian 2002:145)

Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma social yang berlaku. (Hasibuan,2001:193).

Jenis-jenis disiplin kerja

1. *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. *Command discipline*

Disiplin ini tumbuh bukan karena rasa ikhlas, tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain. (GR.Terry,2006:218).

Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan cirri-ciri berikut:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali
- c. Adanya ketaatan pegawai/karyawan terhadap aturan/norma.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari :

- a. Kepatuhan pegawai/karyawan terhadap peraturan yang berlaku termasuk, jam kerja (jam masuk, istirahat dan jam pulang kerja), pakaian kerja, tempat kerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai dengan Standart Operasioanal Procedur (SOP).
- c. Pemeliharaan sarana dan prasaran kerja yang sudah ada.

Tipe-tipe disiplin kerja

Tipe-tipe kegiatan pendisiplinan kerja ada 3 :

1. Disiplin *Preventif*, yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standar tata aturan sehingga penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan mau ikhlas mentaati aturan/norma yang ada.
2. Disiplin *Korektif*, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah pelanggaran lebih lanjutan. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.
3. Disiplin *Progresif*, yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang, Contoh dari tindakan disiplin progresif antara lain:
  - a. Teguran lisan
  - b. Teguran tertulis
  - c. Skorsing dari pekerjaan selama beberapa waktu (hari, minggu)
  - d. Penurunan pangkat atau jabatan.
  - e. Dipecat (PHK) (T.Hani Handoko, 2001:129-130)

Prinsip-prinsip pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, dengan tidak sendirinya pegawai/karyawan akan mematuhi, maka perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib kantor. Untuk mengkondisikan pegawai agar bersikap disiplin, maka dikemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.  
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak. Karena bila hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.
2. Pendisiplinan yang bersifat membangun  
Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, haruslah disertai dengan member petunjuk penyelesaiannya, sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukannya.
3. Keadilan dan Pendisiplinan  
Dalam melakukan tindakan disiplin, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membedakan-bedakan antar karyawan.
4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu karyawan tidak absen.  
Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika karyawan yang melakukan kesalahan hadir, sehingga secara pribadi ia mengetahui kesalahannya.
5. Setelah pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar.  
Hal ini dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator kerja yaitu :

- a. Ketepatan waktu  
Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan dengan baik.  
Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kerja, mesin, computer, meja dan lain-lain, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kerja/kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c. Tanggung jawab yang tinggi  
Pegawai senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan disiplin kerja karyawan tersebut baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan organisasi/perusahaan  
Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu pengenalan (ID Card), membuat ijin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

## **2.2 Kinerja**

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad,2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan perbuatannya. (Moh.As'ad.2003). Dari batasan tersebut Moh As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang, menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap sejauh mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars dan Rue (dalam Prasetyo Utomo,2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Yang dimaksud dengan system penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja karyawan/pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, yaitu :

- a. Karakteristik situasi
- b. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi, pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c. Tujuan penilaian Kinerja
- d. Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi kinerja

#### Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Tujuan Evaluasi  
Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif, untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
- b. Tujuan Pengembangan  
Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang.  
Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

#### Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian dari seluruh proses keorganisasian karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi perusahaan sendiri, hasil tersebut sangat penting artinya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi program latihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, system imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Secara teoritikal metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan yang dewasa ini dikenal dan digunakan adalah :

- a. *Ranking* adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- b. *Perbandingan karyawan* dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang kedalam berbagai faktor.
- c. *Grading*, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
- d. *Skala Grafis*, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut seperti kualitas, dan kuantitas kerja, ketrampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerjasama dan sebagainya.
- e. *Cheklis*, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku karyawan.

Menurut Gomez (dalam Utomo,2006) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (*Judgement Performance Evaluation*) ini, maka ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)  
Kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)  
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)  
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. *Creativiness* (kreatifitas)  
Keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan perbaikan..
5. *Cooperative* (kerjasama)  
Kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Iniciative* (inisiatif)  
Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi/perusahaan.
7. *Dependerability* (ketergantungan)  
Kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
8. *Personal Quality* (kualitas personal)  
Menyangkut kepribadian kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

Bernardin dalam Novitasari (2003) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu, yaitu :

1. Kualitas  
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu  
Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektivitas  
Tingkat penguasaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian  
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas.
6. Komitmen Kerja  
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

### **2.3 Hipotesis**

Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung Dengan Menggunakan metode *Path Analysis* (Analisis Jalur).

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian menurut Sugioyono (2006:01) adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode *asosiatif* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung Dengan Menggunakan metode *Path Analysis*. Jenis sasaran riset yang digunakan adalah *Causal Research*, sasaran ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung yaitu sebanyak 178 orang Mengingat jumlah populasi yang ada adalah lebih dari 100 orang, maka penulis akan mengambil sampel sebesar 20% dari populasi atau sebanyak 36 orang. Penetapan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan pengambilan sampel secara keseluruhan dimana seluruh subyek informasi yakni karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung untuk menetapkan jumlah sampel penelitian, penulis merujuk pada pendapat Suharsini Arikunto (2006:17) yang menyatakan bahwa "Apabila dalam suatu penelitian terhadap subyek yang kurang dari 100 orang, maka populasi akan diambil seluruhnya menjadi sampel. Sedangkan apabila subyek lebih dari 100 orang, maka sampel yang diambil antara 10%-15%, atau 20%-25% dari seluruh anggota populasi yang ada.

#### 3.3 Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah dengan menggunakan *Path Analysis* (Analisis jalur). Pada dasarnya koefisien jalur (*Path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Uji Validitas

Pertanyaan Disiplin Kerja (X2)	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Simpulan
1	0,003	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
2	0,502	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3	0,510	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4	0,459	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5	0,529	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
6	0,720	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
7	0,131	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
8	0,187	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid

9	0,505	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
10	0,308	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
11	0,249	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
12	0,357	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,555	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
14	0,491	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
15	0,320	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Simpulan
Kinerja (Y)				
1	0,456	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
2	0,546	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
3	0,444	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
4	0,559	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
5	0,435	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
6	0,403	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
7	0,453	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
8	0,139	0,329	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak valid
9	0,437	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
10	0,582	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
11	0,454	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
12	0,410	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
13	0,773	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
14	0,476	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
15	0,522	0,329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	valid

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada tabel 2 diperoleh hasil uji instrumen untuk Variabel disiplin kerja (X) terdapat 6 pertanyaan tidak valid yaitu pertanyaan 1, 7, 8, 10, 11 dan 15 dan untuk variabel Kinerja (Y) hanya terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan 8. Seluruh nilai r dari masing-masing pertanyaan variabel penelitian yang valid adalah lebih besar dari nilai r tabel (0,329) pada  $n=36$  dan  $dk$  95% artinya dapat disimpulkan bahwa semua butir soal telah memenuhi syarat validitas instrument. Sedangkan Banyaknya responden untuk ujicoba sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya. Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diujicobakan pada 36 responden.

Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Ketentuan
Disiplin Kerja (X)	0,748	Tinggi
Kinerja (Y)	0,739	Tinggi

Berdasarkan pada tabel di atas konsultasi pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X) serta Kinerja (Y) tinggi.

## 4.2 Pembahasan

Tabel 4. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.450	7.502		2.326	.026
Disiplin kerja	.998	.195	.660	5.116	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tingkat signifikan didapatkan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,660 atau 66,0% dianggap signifikan.

Hasil 66,0% diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja sangat besar sehingga kedepannya PT. Konverta Mitra Abadi Lampung harus memberikan perhatian yang lebih karena ternyata dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa absensi masih memberikan pengaruh yang besar atau diatas 50% terhadap kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa : Disiplin kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan PT. Konverta Mitra Abadi Lampung yaitu sebesar 66 % sehingga kedepannya perusahaan harus memberikan perhatian yang besar terhadap penerapan disiplin kerja yang tepat di lingkungan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andraeni, Ni Nyoman Novitasari.(2003). *Pengaruh Stres Kerja dan kinerja karyawan* studi: PT.H.M Sampoerna tbk. Disertasi tidak diterbitkan.Surabaya: Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As`ad Moh. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Galia Indonesia
- George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi. Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prasetyo Utomo. 2006. *Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

***Andri Irawan***

Riduwan dan Engkos A.K., 2007, *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Alfabeta, Bandung

Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:P. STIE YPKN.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kesembilan, CV. Alvabeta: Bandung.

Wursanto, IG, 1998 : *Manajemen Kepegawaian I*, Yogyakarta, Kanisius.