

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya

Febrian Masdin Surya^{1*}, Askiah²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: febrianmasdim@yahoo.com

Diterima: 27/08/20

Revisi: 07/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 195 orang karyawan perusahaan.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuisisioner yang dibagikan melalui *google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

Hasil: Sehingga diperoleh nilai $Y = 1,216 + 0,749 X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,750, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,750. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75%, sedangkan sisanya sekitar 25% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: Sebagian besar disiplin kerja memperlakukan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan mau bekerjasama secara produktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Abstract

Purpose of study: the purpose of this study is to find out how big the role of work discipline towards employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya, the research data was obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 195 company employees.

Methodology: The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25 application.

Results: So that is obtained $Y = 1,216 + 0,749 X$ From the results of these calculations the beta value is 0.750, and it can be said that the physical work environment has a significant effect on the performance of employees at PT. Mahakam Berlian Samjaya. With the acquisition of determination coefficient (R^2) of 0.750 this means that the role of work discipline towards employee performance by 75%, while the remaining about 25% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications: Most of the work discipline concerns how to direct the resources and potential possessed by each employee, so employees want to work together productively so as to produce good performance to achieve and realize company goals that have been set.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada persaingan industri keahlian teknologi dan sumber daya manusia sangatlah menentukan apakah perusahaan dapat tetap terus bersaing atau berhenti bersaing. Setiap kegiatan operasional perusahaan tidak luput dari peran teknologi yang dimana peran teknologi tersebut tidak dapat bekerja secara efektif dan optimal apabila tidak dioperasikan oleh orang yang ahli dibidangnya. Disiplin yang baik dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja menjadi lebih giat dalam memperoleh hasil kerja yang terbaik, namun disiplin tidak hanya diperlukan dalam bekerja tetapi disiplin juga diperlukan oleh setiap individu di dunia baik disiplin terhadap waktu, maupun disiplin untuk pencapaian terbaik dalam hidup seperti kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pemahaman tentang kinerja karyawan menurut para ahli yaitu Mangkunegara (2015). Berkata bahwa kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap pegawai dalam melakukan tugasnya, atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dari perusahaan.

Setiap perusahaan selalu mencoba berusaha meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, tak kadang hal itu menjadi hal yang selalu diutamakan oleh perusahaan. Berbagai upaya dari perusahaan selalu dilakukan yang dimana untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan Penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat, seiring berjalannya waktu, perusahaan ini telah membuka beberapa cabang di berbagai daerah Kalimantan Timur yang terus berkembang dengan pesat.

Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya karena ingin mengetahui apakah perusahaan telah memberikan disiplin terbaik kepada setiap karyawannya, apakah disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan, atau terdapat faktor lain yang membuat kinerja karyawan dihasilkan secara optimal oleh karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingannya hingga pada saat sekarang, perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat dan telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade.

Dalam penelitian ini telah dirumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain adalah: Bagaimanakah disiplin kerja dan kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya serta apakah terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dimana penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan disiplin kerja dan kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Serta pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Berdasarkan tujuannya diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa informasi terhadap perusahaan untuk bisa memperhatikan disiplin kerja yang ada pada perusahaannya. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk bisa memberikan disiplin kerja terbaik kepada setiap pekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan serta ebagai salah satu nilai tambah refrensi bagi peneliti-peneliti sejenis terutama kepada mahasiswa yang ingin mengetahui disiplin yang ada pada perusahaan, terutama untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

1.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Valensia Angelina Wisti Dapu (2015)	<i>The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama Manado</i>	Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Abdul Sarpan, & Ramlan (2018)	<i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i>	Temuan dari hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. ABC Makassar berada pada kategori cukup baik, sehingga masih perlu perhatian, pembenahan dan penyempurnaan
3	Andhi Bharata (2016)	<i>The Influence Of Compensation And Training Toward Work Discipline And Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center Of Science And Technology (Puspipstek)</i>	Berdasarkan hasil penelitian, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan pelatihan terhadap disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Aprilynn & Putu (2018)	<i>The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum Rektorat Universitas Cenderawasih.

5	Muogbo (2013)	<i>The influence of motivation on employees performance: a study of some selected firms in Anambra State</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan disiplin yang diberikan kepada pekerja dalam suatu organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja
---	---------------	--	--

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terdiri dari tiga wilayah perusahaan, yaitu Samarinda Kota yang beralamat di Jalan KH. Wahid Hasyim No.18, Samarinda Seberang yaitu beralamat di Jalan Dr. Cipto Mangunkusumo No.9A Sungai Keledang, dan wilayah Bontang yang beralamat di Jalan TJ. Laut Bontang Selatan. PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan ini sudah cukup dikenal oleh masyarakat, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 380 orang.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

2.3 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 380 orang karyawan yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel.

Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simpel*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan.

Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \quad (1)$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
- N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
- e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{380}{1 + 380 (0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{380}{1 + 380 (0,0025)} \quad n = \frac{380}{1 + 0,95}$$

$$n = 195 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalah adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa perusahaan ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \tag{3}$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat yang akan diprediksi
- X = Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisien Regresi

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban reponden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 1 : Skala Penilaian Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 2 : Skala Likert Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Singkatan	Keterangan	Bobot
1	STS	Sangat Tidak setuju	1
2	TS	Tidak Setuju	2
3	N	Netral	3
4	S	Setuju	4
5	SS	Sangat Setuju	5

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.
Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.7 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana: b = Koefisien Regresi, sb = Standar Deviasi dari variabel bebas. Jika $t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jika $t \text{ tabel} \geq t \text{ hitung}$, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.8 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Interval Koefisien Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
2	$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
3	$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
4	$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

2.9 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 195 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku Sugiyono (2016) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 5 butir pernyataan untuk indikator disiplin kerja dan 4 pernyataan untuk indikator kinerja karyawan.

Tabel 4 : Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kepatuhan Pada Peraturan (X1)	DK1	0.864	Valid
2	Efektif Dalam Bekerja (X2)	DK2	0.896	Valid
3	Tindakan Korektif (X3)	DK3	0.925	Valid
4	Kehadiran Tepat Waktu (X4)	DK4	0.818	Valid
5	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat (X5)	DK5	0.900	Valid

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Kode Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
1	Kualitas (Y1)	KK1	0.941	Valid
2	Kuantitas (Y2)	KK2	0.940	Valid
3	Pelaksanaan Tugas (Y3)	KK3	0.938	Valid
4	Tanggung Jawab (Y4)	KK4	0.876	Valid

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 4 dan tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu r hitung $\geq 0,5$ setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka

dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar $\geq 0,6$ hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut Sugiyono (2016).

2.10 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dengan 5 indikator untuk disiplin kerja, yaitu kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta 4 indikator untuk kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, yang dapat dilihat pada tabel 6 dibawah, berikut:

Tabel 6 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Hasil Uji
Disiplin Kerja (X)	0.953	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Realibel

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 6 diatas, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian intrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 7 : Skala Penilaian Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori
1	1 – 1,80	Sangat Rendah
2	1-81 - 2,61	Rendah
3	2,62 - 3,42	Sedang
4	3,43 - 4,23	Tinggi
5	4,24 – 5	Sangat Tinggi

Melihat dari tabel 7 di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, diatas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian.

Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel disiplin kerja yang mengukur berdasarkan 5 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari Sari (2013), yaitu kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan lima butir pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel disiplin kerja akan disajikan pada tabel dibawah, berikut:

Tabel 8 : Penilaian Total Skor Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Kepatuhan Pada Peraturan	4.99
2	Efektif Dalam Bekerja	4.99
3	Tindakan Korektif	4.99
4	Kehadiran Tepat Waktu	4.99
5	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	4.99
Rata-rata Nilai		4.99

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 8 diatas, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,99 untuk indikator pada variabel disiplin kerja, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk kedalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT. Mahakam Berlian

Samjaya telah memberikan disiplin kerja terbaik kepada setiap pekerja sehingga dapat diterima oleh para karyawan perusahaannya.

Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel disiplin kerja dengan 5 indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 4 indikator penelitian berdasarkan pendapat Mangkunegara (2011), yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu, tanggung jawab, dan kemandirian dengan lima butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Penelitian	Nilai
1	Kualitas	4.98
2	Kuantitas	4.99
3	Pelaksanaan Tugas	4.98
4	Tanggung Jawab	4.98
Rata-rata Nilai		4.98

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 9 diatas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dilakatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah sangat baik, karena didukung dengan disiplin kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (Sugiyono, 2012) yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Interval Koefisien Variabel

No	Interval	Keterangan
1	0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
2	≥ 0,25 – 0,5	Korelasi Cukup Kuat
3	≥ 0,5 – 0,75	Korelasi Kuat
4	≥ 0,75 – 1	Korelasi Sangat Kuat

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 11 : Hasil Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Disiplin Kerja (X)	0,749	24,049	0,000
Konstanta	1,216		
F Hitung	578,364		
R ²	0,750		
Adjusted R ²	0,748		
R	0,866		
Kinerja Karyawan (Y)			

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 11 diatas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 24,049 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,216. Jadi $24,049 > 1,973$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan tersebut dimasukan kedalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 1,216 + 0,749 X \quad (4)$$

Sehingga diperoleh nilai beta 0,749 dengan perolehan determinasi (R^2) sebesar 0,750. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75%, sedangkan sisanya sekitar 25% disiplin kerja mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka $\geq 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Mahakam Berlian Samjaya, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan ini telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian. Struktur organisasi pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah *Owner* atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir, fice Director, General Manager, Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 12 : Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Responden	Prosentase
1	16 - 20 Tahun	6 orang	3.08%
2	21 - 25 Tahun	119 orang	61.02%
3	26 - 30 Tahun	56 orang	28.72%
4	> 30 Tahun	14 orang	7.18%
Jumlah		195	100%

Melihat hasil pada [tabel 12](#) dapat diketahui bahwa sebanyak 195 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, terbagi berdasar kategori usia yaitu 6 orang responden atau sebesar 3.08% responden berusia 16-20 tahun, 119 responden atau sebesar 61.02% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 56 responden atau sebesar 28.72% responden berusia 26-30 tahun, serta 14 orang atau sebesar 7.18% responden yang berusia diatas >30 tahun berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk kedalam kategori produktif karena perusahaan selalu mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel dibawah ini adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
1	Laki-laki	154 orang	79%
2	Perempuan	41 orang	21%
Jumlah		195	100%

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari [tabel 13](#) bahwa karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, yaitu sebesar 154 orang responden atau sebesar 79% adalah laki-laki dan 41 orang responden atau sebesar 21% adalah perempuan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada perusahaan ialah laki-laki, karena melihat bahwa perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden yaitu sebanyak 195 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang telah bersedia menjadi responden penelitian, maka dari hasil pengisian kuesioner tersebut didapatkan data responden yang mengisi untuk jabatan kerja memiliki jawaban untuk setiap responden penelitian sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan.

Diketahui bahwa jabatan kerja pada perusahaan tersebut sangatlah beragam, karena kegiatan dalam perusahaan memerlukan tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti akan mengelompokkan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau secara garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih

singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Manager Service	1	0.51%
2	Customer Service	5	2.56%
3	Head Section Service	1	0.51%
4	Kasir	3	1.54%
5	Adminitrasi	47	24.10%
6	Service	13	6.67%
7	Final Checker	1	0.51%
8	Lider	5	2.56%
9	Sparepart	19	9.74%
10	Accounting	8	4.10%
11	Mekanik	38	19.49%
12	Sales	36	18.46%
13	Washing Man	8	4.10%
14	Security	7	3.59%
15	Office Boy	3	1.54%
Total		195	100%

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 14](#) yaitu pengisian responden berdasarkan jabatan kerja yang ada diketahui bahwa terbagi menjadi 1 orang atau sebesar 0.51% dengan jabatan manager service, 5 atau 2.56% orang customer service, 1 atau 0.51% orang head section service, 3 atau 1.54% orang kasir, 47 atau 24.10% orang adminitrasi, 13 atau 6.67% orang service, 1 atau 0.51% orang final checker, 5 atau 2.56% orang lider, 19 atau 9.74% orang sparepart, 8 atau 4.10% orang accounting, 38 atau 19.49% orang mekanik, 36 orang sales, 8 atau 4.10% orang washing man, 7 atau 3.59% orang security, dan 3 atau 1.54% orang office boy, totalnya adalah sebesar 100% atau 195 orang karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuestioner penelitian ini.

3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 4](#) dan [tabel 5](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel disiplin kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Namun pada nilai validitas pada indikator untuk pernyataan kehadiran tepat waktu tergolong paling rendah diantara nilai validitas untuk indikator yang lainnya, hal ini dikarenakan salah satu atau sebagian karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya tidak terlalu puas dengan kehadiran tepat waktu karena masalah yang dihadapi sangatlah berbeda-beda, maka sangat penting perusahaan dapat memperhatikan bagi setiap karyawannya, agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan maksimal.

Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kuantitas adalah indikator yang memiliki nilai rentang tertinggi di antara nilai rentang lainnya, sedangkan untuk nilai indikator lainnya terbilang setara dan semuanya berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikarenakan bahwa seluruh karyawan perusahaan telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju atau sesuai dengan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada [tabel 6](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya sebagian kecil karyawan saja yang tidak merasa puas dengan disiplin kerja mereka, pada kehadiran tepat waktu karena masalah yang dihadapi sangatlah berbeda-beda, hal ini dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun secara keseluruhan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan disiplin terbaik bagi para karyawannya, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, sehingga kedua variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan realibel.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel disiplin kerja yaitu dengan 5 indikator penelitian adalah 4,99 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memiliki disiplin tinggi dalam bekerja pada perusahaanya.

Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan 4 indikator yaitu 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat baik, hal ini dikarenakan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ada pada karyawan perusahaan sudah sangat bagus. Diantara ke 4 indikator kinerja karyawan tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator kuantitas yaitu 4,99 paling tinggi diantara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reabilitas penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah memberikan disiplin kerja terbaik kepada semua pekerjanya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel disiplin kerja karena berada pada kategori sangat tinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya juga berada pada kategori rentang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan disiplin kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5. SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam meningkatkan disiplin kerja terutama pada kehadiran tepat waktu disini termasuk nilai indikator yang sangat rendah, hal ini dapat di sebabkan karena sebagian karyawan masih tidak dapat hadir dengan tepat waktu dengan alasan yang berbedabeda seperti, kondisi jalan macet parah, bangun kesiangn, sakit mendadak di pagi hari dan perubahan cuaca yang ekstrem, untuk meningkat hal tersebut perusahaan dapat lebih memperhatikan atau memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tentang kehadiran untuk setiap karyawan.

Penelitian mengenai disiplin kerja direkomendasikan untuk para mahasiswa dan peneliti-peneliti sejenis, karena telah diketahui disiplin kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan perusahaan, bahwa sekitar delapan jam dalam sehari karyawan akan menghabiskan waktunya di tempat kerja, jika karyawan tidak memiliki disiplin yang tinggi untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaan, maka akan menimbulkan kejenuhan dalam kerja yang akan menghambat proses pencapaian target perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu jika semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang disiplin kerja, maka akan semakin banyak perusahaan yang memberikan disiplin terbaik bagi seluruh karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terimakasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S. selaku dekan fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi.
2. Bapak Ikhwan Susila, SE.,M.si.,Ph.D selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Ibu Askiah, S.E.,M.Si sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
4. Ibu Vera Anitra, S.E.,M.M sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
5. Terimakasih juga kepada saudara saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan doa, moril, dan materil selama kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
6. Dan saya ucapkan terimakasih kepada semua teman seperjuangan kelompok saya, yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

REFERENSI

- Andhi Bharata. 2016. *The Influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact On The Employees' Performance In The Research Center of Science And Technology (Puspipstek)*. Jurnal. Jakarta Barat. Management Departement, School of Business Management, Bina Nusantara University.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. PT. Remaja Rosda Karya:Bandung

- Dapu, Valensia Angelina Wisti. 2015. *The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado*. Jurnal EMBA. 3(3): 352-36
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update Pls Regresi*. Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang
- Razak, Abdul., Sarpan., & Ramlan. 2018. *Effect of Leadership Style, Motivation and Work Dicipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar*. International Review of Management and Marketing. Vol. 8 Issue 6, 67-71. ISSN: 2146-4405
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Dalam Sari. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 1, No. 2, Desember 2017: 248 – 271
- Simatupang, Aprilynn Clarissa., & Saroyeni, Putu. 2018. *The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) 20.6(2018): 31-37.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- U.S, Muogbo. 2013. *The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)*. The International Jornal Of Engineering And Science (IJES). Vol.2. Issue 7