

STUDI KORELASIONAL ANTARA DISIPLIN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PESERTA MAGANG LPK MEI)**Ade Sofyan,****Pupung Purnamasari***STMIK Horizon Karawang, Universitas Pelita Bangsa Bekasi Indonesia**Email : adesofyankharisma@gmail.com**pupungpurnamasari@pelitabangsa.ac.id***Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

This research was conducted from August 2021 to December 2021. The research method used in this study is a descriptive and quantitative analysis method. The number of samples is 37 respondents of KAP MEI Apprentice employees. Data analysis was carried out using simple regression analysis and pearson correlation coefficient analysis. With a simple regression analysis the authors buy goods that can be used to predict the level of employee performance through work discipline variables in the research object. The regression obtained is the regression equation which can be used to predict the Y variable, namely the level of employee performance through the X variable, namely work discipline, $Y = 15.251 + 0.379X$. The a value is 15,251, meaning that if there is no work discipline variable (X), then the employee's performance (Y) is already 15,251. Then the work discipline variable has a positive b that is equal to 0.379, meaning that the correlation of work discipline has a positive influence or is directly proportional to the performance of the LPK MEI apprentice employees. This implies that if work discipline increases by 0.379, employee performance will increase by 0.379 and vice versa. The second method is the correlation coefficient method which aims to determine the level of relationship between variable X and variable Y. In this study, a correlation of $(r) = 0.599$ was obtained. This shows that the correlation level of work discipline has a positive and moderate effect on employee performance. Meanwhile, from the calculation of the coefficient of determination $(Kd) = 35.9\%$. This shows that work discipline contributes to employee performance by 35.9% and the remaining 64.1% is influenced by other factors. The results of the significance test (t test) obtained a value of 4.432 while the t table was 1.687. The result is $t_{count} > t_{table}$, thus H1 is accepted and H0 is rejected. So it can be concluded that there is an influence between work discipline on the performance of LPK MEI apprentices.

Keyword :

Work Discipline, Employee Performance, Apprentice Employees

1. PENDAHULUAN

Program magang saat ini menjadi salah satu solusi yang bisa digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengantisipasi semakin kompleksnya system ketenagakerjaan di Indonesia. Program magang ini sudah menjadi Program negara yang sudah dimulakan pelaksanaannya oleh Presiden Republik Indonesia tahun 2016 yang lalu di Kabupaten Karawang.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat luar biasa dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia adalah sumber roda penggerak dari sebuah berbagai aktifitas perusahaan mulai dari sederhana sampai yang rumit. Maka dari itu peserta magang dari LPK MEI pasti dituntut atas kedisiplinan dalam bekerja sesuai dengan jadwal dan peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan dimana peserta tersebut

magang. Tentu itu menjadi sebuah alasan perusahaan agar tetap meningkatkan produktivitas demi melayani *customer* agar tetap terpenuhi serta tidak mengecewakan.

LPK MEI yang beralamat di Karawang. Perusahaan ini bergerak dibidang pendidikan Non Formal (vakasi) antara lain Program Pemagangan, Program Administrasi Perkantoran Profesional dan Program Bahasa Jepang. Perusahaan saat ini selain harus menghadapi tekanan persaingan dalam lingkungan bisnisnya juga harus menghadapi perubahan perilaku stake holder yang dilayani. Pesaing yang harus dihadapi bukan hanya pelaku bisnis dari dalam negeri tetapi juga dari luar negeri. Kuncinya adalah perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia yang Profesional, Mandiri dan siap dengan Mental Disiplin.

Menurut Keith Davis dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara yang berjudul MSDM Perusahaan (2015:129) bahwa *Discipline is management action to enforce organization standards* atau disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor lain selain faktor kinerja yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan mengingat disiplin kerja merupakan awal dari sikap tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang nantinya akan berhubungan dengan hasil kinerja dari seseorang. Dari uraian diatas menjadi alasan mengapa disiplin kerja sangat penting di terapkan bagi peserta magang di LPK MEI, karena diharapkan dari program pemagangan ini akan melahirkan calon pekerja yang siap dengan segala aturan kedisiplina yang berlaku diperusahaann dimana mereka nanti akan bekerja.

Sumber Daya Manusia memang berperan sangat besar terhadap tujuan perusahaan. Dengan hal itu, perusahaan penting memperhatikan setiap faktor yang bisa mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga semua faktor tersebut dapat memberikan dampak yang positif terhadap organisasi perusahaan. Misalnya yaitu faktor kinerja yang memperhatikan *output* yang dikeluarkan oleh Sumber Daya Manusia atau karyawan mengenai kualitas dan kuantitasnya, dimana harus pintar dan teliti dalam melihat setiap tahap proses yang dikeluarkan serta *output* yang dikeluarkan juga harus bagus sesuai master produk tersebut sehingga dapat memenuhi standar *quality control*.

2. METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut V.Wiratna Sujarweni dalam bukunya yang berjudul metodologi penelitian (2014:65) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian di 41 peserta magang.

Sampel

Populasi (N) yang ada sebanyak 41 orang yang berstatus karyawan kontrak dan menggunakan asumsi taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05, maka ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan rumus Slovin diatas adalah $n = 37$ orang atau responden. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 orang atau responden peserta magang LPK MEI. Untuk lebih jelas mengenai skors penelitian ini menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*.

3. KAJIAN PUSTAKA

Menghadapi tuntutan dunia kerja serta kebutuhan yang berlainan dari setiap individu, LPK MEI merancang kurikulum yang mampu memenuhi kebutuhan tersebut. Kurikulum ini dibuat dengan melihat tuntutan pasar kerja yang menuntut memiliki keahlian atau keterampilan yang multi task yang mengacu pada Standar Kompetensi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah, yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional, Standar Internasional dan Standar Khusus. Kurikulum ini dirancang dengan menekankan karakter serta kemampuan peserta magang dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadi suatu tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan dalam lingkungan kerja.

Program Pelatihan Kerja di LPK MEI disesuaikan dengan kebutuhan Pasar Kerja kemudian praktek kerja yang nyata dilaksanakan di perusahaan yang dibimbing juga langsung oleh Supervisor atau mentor.. Fungsi secara umum operasional mencakup: pengadaan, pengembangan, perencanaan, pengembangan karir, penilaian prestasi, kompensasi, uang saku, isentif, dan kesejahteraan. Berikut adalah Fungsi operasional MSDM :

1. Pengadaan Peserta Magang (Tenaga Kerja)

Fungsi pengadaan peserta magang (tenaga kerja) yang dikenal juga sebagai fungsi pendahuluan terdiri atas : analisa pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, penarikan dan seleksi.
2. Pengembangan peserta magang

Pengembangan peserta magang dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan. Pada akhirnya yang ditujukan menyesuaikan persyaratannya atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan (sekarang atau dimasa yang akan datang) dengan kualifikasi yang dimiliki oleh peserta magang sekarang.
3. Perencanaan dan pengembangan karir

Perencanaan karier adalah suatu proses yang memungkinkan seseorang untuk memperoleh tujuan karier dan mengenali cara atau jalur untuk mencapai tujuan tersebut. Pengembangan karier adalah suatu pendekatan formal yang diambil dan digunakan organisasi untuk menjamin, agar orang-orang dengan kecakapan dan pengalaman yang layak yang tersedia ketika dibutuhkan.
4. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses yang dibutuhkan untuk memperoleh informasi kinerja peserta magang. Informasi ini dapat digunakan sebagai input dalam melaksanakan hampir semua aktifitas MSDM lainnya, yaitu promosi kenaikan gaji, pengembangan dan pemutusan tenaga kerja.
5. Kompensasi

Merupakan segala bentuk penghargaan (*outcment*) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan atas kontribusi (*inputs*) yang diberikan kepada organisasi.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja meliputi perlindungan bagi peserta magang dari kecelakaan ditempat magang, sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan peserta magang dari penyakit secara fisik maupun mental.
7. Pemutusan hubungan peserta magang

Pemutusan hubungan bagi peserta magang dapat didefinisikan sebagai pengakhiran hubungan magang antara peserta magang

dengan pengusaha sehingga berakhir pula hak dan kewajiban diantara mereka.

Kinerja

Kinerja merupakan fungsi operasional yang keempat yaitu penilaian prestasi kerja. Menurut Mulyadi dalam bukunya yang berjudul MSDM (2016:63) Kinerja (prestasi kerja) didapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekrja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas kinerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya Mulyadi yang berjudul MSDM (2016:63), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Permormanse* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Selanjutnya Mc Clelland mengemukakan ada 6 karakteristik pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil resiko.
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang kongkrit.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Keith Davis dalam bukunya Anwar Prabu mangkunegara yang berjudul MSDM Perusahaan (2015:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*" disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:129) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) bentuk disiplin kerja yaitu preventif dan disiplin korektif.

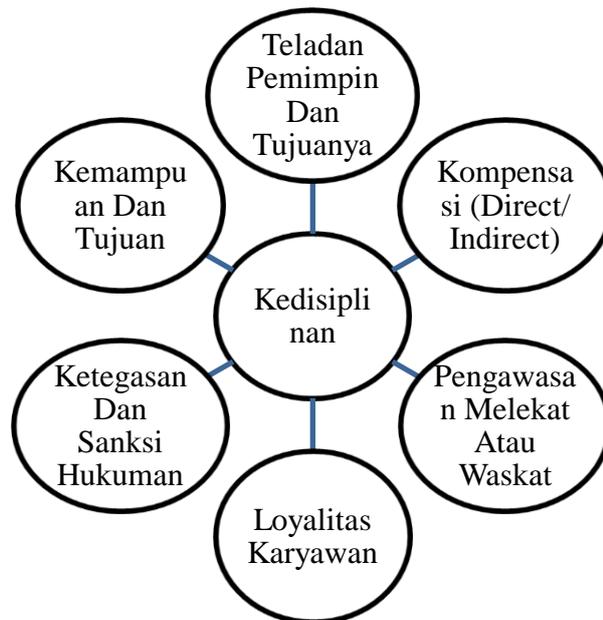
1. Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin korektif

Disiplin korekrif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.



Gambar 2.4 : Konsep Kedisiplinan
 Sumber : Malayu Hasibuan S.P, MSDM (2014:201)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Disiplin kerja

Dari perhitungan Uji Validitas maka dapat ditentukan item soal yang valid dan tidak valid. Karena kriteria valid ditentukan dengan nilai r

hitung (*pearson correlation*) yang besar dari pada nilai r tabel. Nilai r tabel yaitu 0,325 ($df = n - 1$, karena nilai $n = 37$). Dari hasil olah data dapat disimpulkan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Statistik Deskriptif Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja karyawan	37	36	71	54.38	8.351
disiplin kerja	37	78	133	103.19	13.205
Valid N (listwise)	37				

Maka melalui *output* hasil perhitungan menggunakan *software* SPSS versi 23 diperoleh nilai minimum dari disiplin kerja pada LPK MEI adalah 78 dan nilai maksimumnya adalah 133. Selain itu diperoleh pula nilai rata-rata (*mean*) sebesar 103,19 dengan standar deviasi sebesar 13,205.

Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai $\alpha > r$ krtis *product moment*.

Uji Realibilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	28

Dari analisis diatas di dapat nilai Alpha sbesar 0,890 yaitu pada kategori 0,8 keatas asrtinya adalah baik, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 37, di dapat sebesar 0,325 . karena nilai alpha > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian reliabel.

Dari perhitungan Uji Validitas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dalam kuesioner variabel kinerja peserta magang dinyatakan valid.

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Statistik Deskriptif Kinerja Peserta Magang

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kinerja karyawan	37	36	71	54.38	8.351
disiplin kerja	37	78	133	103.19	13.205
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan tabel statistik kinerja peserta magang di LPK MEI, diperoleh nilai mean sebesar 54,38 yaitu pada rentang interval 53,53-59,35.

nilai alpha > r kritis *product moment* Penulis menggunakan metode Alpha Cronbach's yaitu dengan ketentuan apabila realibilitas kita kurang dari 0,6 maka kurang baik, deangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah sangat baik.

Uji Realibilitas Variabel kinerja karyawan

Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila

Uji Realibilitas Variabel Kinerja Peserta Magang

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	16

Dari analisis diatas di dapat nilai Alpha sbesar 0,842 yaitu pada kategori 0,8 keatas artinya adalah baik, sedangkan nilai r kritis (uji 2 sisi) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 37, di dapat sebesar 0,325 . karena nilai alpha > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian reliabel.

$$b = 0,379$$

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n}$$

$$a = 15,251$$

Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Analisis Regresi Sederhana

Persamaan dari analisis Regresi sederhana ini $Y = a + bX$,

Berdasarkan perhitungan diatas ditemukan nilai a sebesar 15,251 dan nilai b sebesar 0,371. Maka persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel Y yaitu kinerja peserta magang melalui variabel X disiplin kerja adalah $Y = 15,251 + 0,379 X$.

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	15.251	8.898	1.714	.095
	disiplin kerja	.379	.086	4.432	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pada perhitungan analisis regresi sederhana sengan menggunakan *software* SPSS versi 23 terlihat nilai *constant* atau a sebesar 15,251 dan nilai disiplin kerja atau nilai b sebesar 0,379. Jadi

kesimpulannya berdasarkan perhitungan manual analisis regresi sederhana pada LPK MEI dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 mempunyai hasil yang sama yaitu dengan nilai a atau *constant*

sebesar 15,251 dan nilai b positif sebesar 0,379. Sehingga mendapatkan persamaan menjadi $Y = 15,251 + 0,379X$

Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Correlations

		disiplin kerja	kinerja karyawan
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	37	37
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	37	37

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

Pada perhitungan analisis koefisien korelasi pearson dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 terlihat nilai *pearson corelation* sebesar 0,600. Jadi kesimpulannya berdasarkan perhitungan manual analisis koefisien korelasi pearson pada

LPK MEI dengan menggunakan *software* SPSS versi 23 yaitu mempunyai pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja peserta magang di LPK MEI..

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi Dengan Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.359	.341	6.778

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Kesimpulannya berdasarkan perhitungan manual analisis koefisien Determinasi di LPK MEI artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 35,9 % terhadap kinerja peserta magang dan sisanya 64,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Dari perhitungan diatas diperoleh t hitung sebesar 4,432 dan nilai t tabel sebesar 1,689 . Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,432) > t tabel (1,689). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPK MEI.

Uji Signifikansi (Uji t)

Uji Signifikansi (uji t) Dengan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.251	8.898		1.714	.095
disiplin kerja	.379	.086	.600	4.432	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

- a. Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel disiplin kerja diperoleh temuan masalah mengenai disiplin kerja yang masih terjadi di LPK MEI. Berdasarkan perhitungan analisis regresi sederhana ditemukan nilai a sebesar 15,251 dan nilai b sebesar 0,371. Maka persamaan regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel Y yaitu kinerja karyawan melalui variabel X disiplin kerja adalah $Y = 15,251 + 0,379X$. Hal itu mengandung artian bahwa, kenaikan satu poin pada variabel disiplin kerja maka variabel kinerja peserta magang juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,379 poin dan apabila disiplin kerja naik sebesar 0,379 poin maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,379 di LPK MEI.
- b. Analisis koefisien korelasi pearson berada dalam nilai interval koefisien antara 0.60-0.79 yang memiliki tingkat hubungan atau pengaruhnya kuat sehingga dapat artikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja peserta magang pada LPK MEI karena mendekati angka + 1 (positif satu). Koefisien korelasi determinasi diperoleh nilai sebesar 35,9 % berarti disiplin kerja di LPK MEI, hanya mempunyai pengaruh sebesar 35,9 % terhadap kinerja peserta magang, sedangkan sisanya 64,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
- c. Uji signifikansi (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,432) > t tabel (1,689). Artinya H1 diterima atau H0 ditolak, sehingga berdasarkan perhitungan uji signifikansi (uji t) ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja Peserta magang di LPK MEI..

6. REFERENSI

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya.
- Mulyadi. 2016a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN MEDIA Anggota- IKAPI.
- , 2016b. *Pengantar Manajemen*. Bogor: IN MEDIA Anggota- IKAPI.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfa Beta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Internet

<http://download.portalgaruda.org.pdf>.(20 Maret 2017).

<http://repository.widyatama.ac.id.pdf>.(20 Maret 2017)

<https://www.google.com/digilib.uin-suka.ac.id.pdf>.(20 Maret 2017)

Tun Ganyang, Machmed. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep dan Realita* IN MEDIA

Suwanto dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia