

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SMAN 113 JAKARTA TIMUR

Renatha Ernawati

renatha_silitonga@yahoo.co.id

Universitas Kristen Indonesia

ABSTRACT

This study aims to reveal whether there is influence on the performance of employees working Discipline. The number of respondents as many as 30 employees, research was conducted on the employees of SMAN 113 Jakarta. Data from interviews and questionnaires, the data work discipline and the employee's performance of the instrument. Validation data used qualitative and quantitative data analysis by ANOVA. Pearson correlation (Pearson correlation) amounted to 0,747, or 74.7% is the value of r count that shows a strong correlation or relationship between supervision Work Discipline and Performance Improvement employees SMAN 113 Jakarta, testing the hypothesis with t test to prove that there is an influence on employee performance Employee Discipline, Determinant correlation (R^2) between the two variables were analyzed using correlation analysis obtained amounted to 55.80%. This means that 55.80% Employee Performance, results showed that there was a positive and significant influence between the discipline of work and employee performance with the regression equation $Y = 12.428 + 0,663X$

Keywords: Discipline of work, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap apakah ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan, Penelitian ini dilakukan pada karyawan SMAN 113 Jakarta. Data hasil wawancara dan angket, data disiplin kerja dan kinerja karyawan dari instrumen. Validasi data menggunakan kualitatif dan kuantitatif analisis data dengan ANOVA. korelasi pearson (pearson correlation) sebesar 0,747 atau 74,7% merupakan nilai r hitung yang menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara pengawasan Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja karyawan SMAN 113 Jakarta, Uji hipotesis dengan uji t membuktikan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan. Korelasi penentu (R^2) antara kedua variabel dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh sebesar 55,80%. Artinya 55,80% Kinerja Karyawan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan persamaan regresinya $\hat{Y} = 12,428 + 0,663X$

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang mampu bekerja efektif dan efisien tidak hanya tergantung pada modal financial yang besar, peralatan berteknologi tinggi, fasilitas yang lengkap maupun tersedianya bahan baku yang baik, tetapi perlu mendapatkan dukungan sumber daya manusia yang bermutu dan cukup jumlahnya. Upaya tersebut akan berhasil baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu tinggi, berpengetahuan luas, terampil dan bersikap mental/ berperilaku yang dapat diandalkan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah penting, manusialah yang membuat sumber daya yang lainnya seperti financial, fisik dan teknologi dalam organisasi tersebut bermanfaat atau tidak. Agar teknologi dalam organisasi tersebut bermanfaat, maka organisasi haruslah didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, jika tidak cita-cita maupun tujuan organisasi yang telah dirumuskan dengan baik hanya tetap menjadi impian indah yang tidak pernah terwujud.

Upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) kini terasa dibutuhkan disetiap bidang pembangunan. Hal ini sesuai dengan tujuan dari pembangunan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur, yang merata material dan spiritual, berdasarkan pancasila.

Faktor lain yang juga berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan pendidikan, karyawan dan masyarakat.

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

Untuk itu efektivitas pengelolaan karyawan perlu melibatkan peran pimpinan unit menerapkan disiplin kerja dan memperhatikan hasil kerja yang dicapai bawahannya, agar kinerja karyawannya dari waktu ke waktu dapat terus ditingkatkan.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2001) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maksud dari kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2000), mendefinisikan Disiplin kerja adalah suatu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur.

Adapun menurut Handoko (2001) Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, disiplin kerja di tandai oleh berbagai inisiatif, keinginan, dan kehendak untuk mentaati peraturan.

Berdasarkan uraian pengertian disiplin kerja tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Tujuan Disiplin Kerja

Ada tujuan yang ingin dicapai perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Tujuan yang dimaksud menurut menurut beberapa ahli diantaranya menurut Dessler (2000). Tujuan disiplin kerja adalah untuk mendorong karyawan berperilaku secara

bijaksana di tempat kerja, dimana menjadi bijaksana didefinisikan sebagai taat kepada peraturan dan keputusan. Sedangkan menurut Handoko (2001), mengungkapkan tujuan disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

Manfaat Disiplin Kerja

Beberapa manfaat yang dapat dipetik seorang karyawan jika mempunyai disiplin kerja.

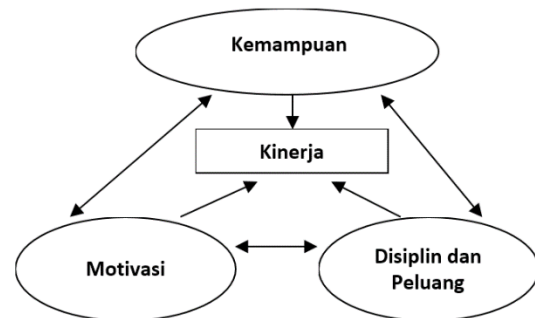
Kinerja Karyawan

Baharudin (2003) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Jika dilihat asal katanya, kata kinerja terjemahan *performance*, menurut The Scribner Bantam *English Dictionary* yang dikutip Baharudin terbitan Amerika Serikat dan Canada berasal dari akar kata “to perform” dengan beberapa makna yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar; (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang.

Sofa (2000) Kinerja memiliki fungsi yang akan menghasilkan sesuatu. Ketika seseorang mendapatkan dukungan, serta mendapatkan umpan balik terhadap apa yang mereka lakukan terhadap suatu perusahaannya maka akan menghasilkan *output* yang baik. Ruky (2004) mengatakan kinerja juga dapat didefinisikan merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan. Sedangkan Wungu (2003) mengatakan bahwa kinerja merupakan istilah yang digunakan untuk menunjuk gabungan pengertian dari tiga hal, yaitu perilaku kerja, potensi sebagai faktor internal pegawai yang memungkinkan tampilnya perilaku kerja serta hasil kerja itu sendiri.

Pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja, dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh Baharudin (2003) Kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: a.harapan mengenai imbalan, b. dorongan, c. kemampuan; kebutuhan dan sifat, d. persepsi terhadap tugas, e. imbalan eksternal dan internal, f. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal: 1. Pemberdayaan, 2. Keinginan dan 3. lingkungan. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian kinerja dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.



Gambar 1. Dimensi Kerja

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika didukung para karyawan yang mempunyai eksistensi disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja dan lingkungan yang aman dapat menciptakan suasana tertib dan nyaman, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa aman, diberi kepercayaan dan percaya diri. Sedangkan tanpa adanya disiplin kerja maka karyawan tidak bekerja dengan nyaman, selalu menunggu perintah dan tidak percaya diri. Berdasarkan teori tersebut dapat diasumsikan bahwa dengan disiplin kerja berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan, maka sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Sukses yang dicapai suatu lembaga dengan segala aspek aktivitasnya, secara dominan sangat ditentukan oleh manusianya (Sumber Daya Manusia / karyawan) dengan pendidikan, pengalaman, keterampilan, etos kerja yang dimiliki. Namun karyawan yang memiliki pola pandang berbeda antara satu dengan yang lain, sehingga perlu adanya keterpaduan dan harmonisasi dalam bekerja.

Keterpaduan dan keharmonisan dalam bekerja dapat terwujud, apabila dalam diri karyawan ada disiplin kerja sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia.

Disiplin pegawai merupakan keinginan, kesadaran dan kesediaan seseorang karyawan untuk mentaati peraturan lembaga pendidikan, apabila karyawan dengan penuh kesadaran dan sukarela menaati peraturan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, maka dipastikan prestasi kerja yang mereka capai semakin baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 113 Jakarta Timur. Beralamat di Jl. Albaidho Lubang

buaya Tempat ini dipilih karena peneliti pernah menjadi karyawan disekolah tersebut dan terdapat masalah terkait antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang mendukung untuk dilakukan penelitian tersebut.

Sumber data yang akan diolah dalam penelitian ini merupakan data:

1. Primer (primary data)

Merupakan data penelitian yang secara langsung dari sumber asli SMAN 113 Jakarta Timur. Data primer dimaksud adalah data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disiapkan untuk responden yang terpilih sebagai anggota sampel dan wawancara.

2. Sekunder (secondary data)

Merupakan data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) termasuk studi kepustakaan.

Adapun Defenisi Operasional Variabel dapat dilihat di Tabel 1.

Table 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala pengukuran
Disiplin Karyawan (X)	Disiplin karyawan merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan terhadap suatu organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.	1. Ketepatan Waktu 2. Pemanfaatan Sarana 3. Tanggung Jawab kerja 4. Ketaatan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Pemanfaatan waktu.	Likert

Sumber: Siagian (2004), Hasibuan (2001), Robbins (2002) (data diolah)

Skala pengukuran variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang/ kelompok tentang fenomena sosial sugiyono (2006).

Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data penulis melakukan Uji Reliabilitas. Suatu instrument pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil score yang konsisten pada setiap pengukuran. Dengan analisis tersebut menurut Sugiyono (2006) penulis dapat:

1. Mengetahui bagaimana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner anda berhubungan.
2. Mendapat nilai alpha cronbach yang merupakan indeks internal *consistency* dari skala pengukuran secara keseluruhan.
3. Mengidentifikasi butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang bermasalah dan harus direvisi atau harus dihilangkan.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu:

- a. *Repeated measure* / pengukuran berulang yaitu disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia akan tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shoot* / pengukuran sekali saja. Pengukurannya hanya dilakukan sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan mengukur pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach alpha (α) > 0,60. Nunnally (1967).

a) Metode analisis Kualitatif

Metode analisis kualitatif adalah metode yang digunakan untuk membahas dan menggambarkan karesteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja karyawan.

b) Metode analisis kuantitatif

Metode analisis kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menghitung pengaruh dan keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan metode statistik berupa analisis regresi dan korelasi berganda dan pengujian signifikan statistik.

Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah Sugiyono (2006) :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y ketika X=0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

c) Hipotesa

$$f \text{ hitung} = \frac{R / k}{1-R / n-k-1}$$

Keterangan :

f hitung = koefisien korelasi

R = koefisien korelasi berganda

- k = jumlah variabel independen
- n = jumlah data atau kasus

Kriteria untuk test adalah :

- Derajat kebebasan (d.f) = n-2
- α (level of significant) = 0,05
- Tingkat keyakinan = 0,05

Tingkat signifikansi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Hal ini disebabkan karena 5% dianggap sangat ketat dalam menguji hubungan antara variable independen dan variable dependen. Tingkat signifikansi 5% mempunyai arti bahwa kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar-daftar pernyataan (kuesioner). Jumlah pernyataan seluruhnya 16 butir pernyataan, yakni 8 butir pernyataan untuk variabel Pengawasan Disiplin, dan 8 butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan, sedangkan jumlah responden penelitian sebanyak 30 orang.

Tabel 2

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Wanita	14	46.7	46.7	46.7
Laki-laki	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 30 responden, 16 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 53,3% dan 14 orang berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 46,7%. Persentase antara jenis kelamin laki-laki dan wanita selisih tidak terlalu besar. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa laki-laki lebih tertarik bekerja di SMAN 113 Jakarta.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 25 tahun	15	50.0	50.0	50.0
26 - 30 tahun	8	26.7	26.7	76.7
31 - 35 tahun	5	16.7	16.7	93.3
41 - 45 tahun	1	3.3	3.3	96.7
46 - 50 tahun	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4 tersebut di atas, maka dideskripsikan bahwa jumlah responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 50%, jumlah responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%, jumlah responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7%, jumlah responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%, dan jumlah responden yang berusia 46-50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	5	16.7	16.7	16.7
D3	1	3.3	3.3	20.0
S1	24	80.0	80.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4, dideskripsikan bahwa jumlah responden yang berlatar pendidikan SMA sebanyak 5 orang dengan persentase 16,7%, jumlah responden yang berlatar pendidikan D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3% dan jumlah responden yang berlatar pendidikan S1 sebanyak 24 orang dengan persentase 80%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden mayoritas berlatar pendidikan S1 (sarjana).

Pengawasan Disiplin Kerja (X)

Tanggapan responden mengenai pengawasan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Pernyataan 1

Saya dapat menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	3	10.0	10.0	16.7
Setuju	16	53.3	53.3	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pada pernyataan pertama “saya dapat menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik”, terdapat 9 responden (30%) menyatakan Sangat Setuju, 16 responden (53,3%) menyatakan Setuju, 3 responden (10%) menyatakan Kurang Setuju dan 2 responden (6,7%) menyatakan Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 6
Pernyataan 2

Saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	4	13.3	13.3	20.0
Setuju	13	43.3	43.3	63.3
Sangat Setuju	11	36.7	36.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan kedua, “saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab”, terdapat 11 responden menyatakan Sangat Setuju (36,7%), 13 responden (43,3%) menyatakan Setuju, 4 responden (13,3%) menyatakan Kurang Setuju, dan 2 responden (6,7%) menyatakan Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 7
Pernyataan 3

Saya bersedia menaati ketentuan jam kerja yang telah di tetapkan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	7	23.3	23.3	26.7
Setuju	16	53.3	53.3	80.0
Sangat Setuju	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan ketiga, “saya bersedia menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan”, terdapat 6 responden (20%) menyatakan Sangat Setuju, 16 responden

(53,3%) menyatakan Setuju, 7 responden (23,3%) menyatakan Kurang Setuju, dan 1 responden (3,3%) menyatakan Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 8
Pernyataan 4

Saya melaksanakan secara konsisten dan konsekuen antara ucapan dan perbuatan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	5	16.7	16.7	20.0
Setuju	15	50.0	50.0	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan keempat, “saya melaksanakan secara konsisten dan konsekuen antara ucapan dan perbuatan”, terdapat 9 responden (30%) menyatakan Sangat Setuju, 15 responden (50%) menyatakan Setuju, 5 responden (16,7%) menyatakan Kurang setuju, dan 1 responden (3,3%) menyatakan Tidak Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 9
Pernyataan 5

Saya dapat menanggung resiko untuk melakukan hal yang bermanfaat.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6.7	6.7	6.7
Kurang Setuju	7	23.3	23.3	30.0
Setuju	16	53.3	53.3	83.3
Sangat Setuju	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan kelima, “saya dapat menanggung resiko untuk melakukan hal yang bermanfaat”, terdapat 5 responden (16,7%) menyatakan Sangat Setuju, 16 responden (53,3%) menyatakan Setuju, 7 responden (23,3%) menyatakan Kurang Setuju, dan 2 responden (6,7%) menyatakan Tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak setuju.

Tabel 10
Pernyataan 6

Saya bersedia bertingkah laku sopan santun sesama rekan kerja, atasan dan masyarakat.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	8	26.7	26.7	30.0
Setuju	12	40.0	40.0	70.0
Sangat Setuju	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan keenam, “saya bersedia bertingkah laku sopan santun sesama rekan kerja, atasan dan masyarakat”, terdapat 9 responden (30%) menyatakan Sangat Setuju, 12 responden (40%) menyatakan setuju, 8 responden (26,7%) menyatakan Kurang Setuju, dan 1 responden (3,3%) menyatakan Tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 11

Descriptives Disiplin Pegawai (X) Descriptive Statistics

	N	Mean
Saya dapat menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.	30	4.07
Saya melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.	30	4.1
Saya bersedia menaati ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.	30	3.9
Saya melaksanakan secara konsisten dan konsekuen antara ucapan dan perbuatan.	30	4.07
Saya dapat menanggung resiko untuk melakukan hal yang bermanfaat.	30	3.8
Saya bersedia bertingkah laku sopan santun sesama rekan kerja, atasan dan masyarakat.	30	3.97
Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	30	3.77
Saya dapat mengendalikan diri apabila melakukan perbuatan yang merugikan.	30	3.9
Valid N (listwise)	30	

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden menyatakan SETUJU untuk pernyataan kuesioner variabel Disiplin Pegawai (X) yang artinya tingkat kedisiplinan karyawan SMAN 113 Jakarta dinyatakan tinggi.

Peningkatan Kinerja Karyawan

Tabel 12

Pernyataan 7

Saya bersedia memberikan kontribusi yang besar demi kemajuan perusahaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	2	6.7	6.7	10.0
Setuju	17	56.7	56.7	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan ketujuh “saya bersedia memberikan kontribusi yang besar demi kemajuan perusahaan”, terdapat 10 responden (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, 17 responden (56,7%) menyatakan Setuju, 2 responden (6,7%) menyatakan Kurang Setuju, dan 1 responden (3,3%) menyatakan Tidak Setuju, dan tidakada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 13

Pernyataan 8

Saya berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	10.0	10.0	10.0
Setuju	15	50.0	50.0	60.0
Sangat Setuju	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan kedelapan, “saya berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”, terdapat 12 responden (40%) menyatakan Sangat Setuju, 15 responden (50%) menyatakan Setuju, dan 3 responden (10%) menyatakan Kurang Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 14

Pernyataan 9

Saya dapat menyelesaikan laporan bulanan tepat waktu.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3.3	3.3	3.3
Kurang Setuju	4	13.3	13.3	16.7
Setuju	15	50.0	50.0	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan kesembilan, “saya dapat menyelesaikan laporan bulanan tepat waktu” terdapat 10 responden (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, 15 responden (50%) menyatakan Setuju, 4 responden (13,3%) menyatakan kurang Setuju, dan 1 responden (3,3) menyatakan Tidak

Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 15
Pernyataan 10

Saya mengembangkan ide cemerlang untuk menyelesaikan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	13.3	13.3	13.3
Setuju	16	53.3	53.3	66.7
Sangat Setuju	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Pernyataan kesepuluh, “saya mengembangkan ide cemerlang untuk menyelesaikan pekerjaan”, terdapat 10 responden (33,3%) menyatakan Sangat Setuju, 16 responden (53,3%) menyatakan Setuju, dan 4 responden (13,3%) menyatakan Kurang Setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Tabel 16
Descriptives Kinerja Karyawan (Y)

	N	Mean
Saya bersedia memberikan kontribusi yang besar demi kemajuan sekolah.	30	4.2
Saya berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	30	4.3
Saya dapat menyelesaikan laporan bulanan tepat waktu.	30	4.13
Saya mengembangkan ide cemerlang untuk menyelesaikan pekerjaan.	30	4.2
Saya dapat bekerja dengan team/rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	4.2
Saya berusaha melebihi target yang ditentukan sesuai dengan bidang pekerjaan saya.	30	4
Saya bersedia mematuhi peraturan yang ditetapkan SMAN 113.	30	4.13
Saya merasa percaya diri dengan hasil kerja saya.	30	4.2
Valid N (listwise)	30	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan oleh penulis untuk mengukur data yang telah didapat dengan alat ukur kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.0.

Tabel 16
Uji Validitas Pengawasan Disiplin Kerja (X)

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	TSX
Q1	Pearson Correlation	1	.650**	.450**	.630**	.435**	.493**	.347	.313	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.000	.016	.006	.061	.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q2	Pearson Correlation	.650**	1	.580**	.636**	.513**	.509**	.551**	.418*	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.004	.004	.002	.021	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q3	Pearson Correlation	.450**	.580**	1	.475**	.531**	.102	.319	.554**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001		.008	.003	.593	.086	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q4	Pearson Correlation	.630**	.636**	.475**	1	.622**	.417*	.561**	.604**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008		.000	.022	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q5	Pearson Correlation	.435**	.513**	.531**	.622**	1	.594**	.563**	.509**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.016	.004	.003	.000		.001	.002	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q6	Pearson Correlation	.493**	.509**	.102	.417*	.594**	1	.532**	.292	.662**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.593	.022	.001		.003	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q7	Pearson Correlation	.347	.551**	.319	.561**	.553**	.532**	1	.653**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.061	.002	.086	.001	.002	.003		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q8	Pearson Correlation	.313	.418*	.554**	.604**	.509**	.292	.653**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.093	.021	.001	.000	.004	.118	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TSX	Pearson Correlation	.716**	.812**	.662**	.824**	.791**	.662**	.767**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N = 30 , r tabel (0,05) = 0,361

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid, dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

r_{hitung} dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing Item dgn Total Skor (TS)

Tabel 16 menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai Total Skor yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian semua butir pernyataan variabel Pengawasan Disiplin Kerja (X) dinyatakan valid.

Tabel 17 menunjukkan semua butir pernyataan memiliki nilai Total Skor yang lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian semua butir pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Table 18 menunjukkan koefisien alpha disiplin karyawan (X) dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,885 sedangkan batas minimal 0,700. Ini berarti $r_{Alpha} >$ batas minimal (0,700) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Tabel 17
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	TSY
Q9	Pearson Correlation	1	.534**	.634**	.494**	.639**	.490**	.460**	.228	.729**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.006	.000	.006	.011	.226	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q10	Pearson Correlation	.534**	1	.669**	.494**	.494**	.403*	.480**	.408*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.006	.006	.027	.007	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q11	Pearson Correlation	.634**	.669**	1	.749**	.548**	.508**	.396*	.397*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.004	.035	.030	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q12	Pearson Correlation	.494**	.494**	.749**	1	.766**	.527**	.555**	.503**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.000		.000	.003	.001	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q13	Pearson Correlation	.639**	.494**	.548**	.766**	1	.527**	.555**	.438*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.002	.000		.003	.001	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q14	Pearson Correlation	.490**	.403*	.508**	.527**	.527**	1	.509**	.435*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.006	.027	.004	.003	.003		.004	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q15	Pearson Correlation	.460**	.480**	.396*	.555**	.555**	.509**	1	.657**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.011	.007	.035	.001	.001	.004		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Q16	Pearson Correlation	.228	.408*	.397*	.503**	.438*	.435*	.657**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.226	.025	.030	.005	.015	.016	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TSY	Pearson Correlation	.729**	.727**	.791**	.830**	.801**	.731**	.772**	.685**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	8

Tabel 19
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Pada pernyataan Kinerja Karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa koefisien alpha adalah sebesar 0,892 sedangkan batas minimal 0,700. Ini berarti $r_{Alpha} >$ batas minimal (0,700) sehingga kuesioner tersebut bersifat reliabel. Oleh karena kuesioner telah dinyatakan valid dan reliabel, kuesioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

Tabel 20
Correlations

		Peningkatan Kinerja Karyawan	Pengawasan Disiplin Kerja
Peningkatan Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.747**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Pengawasan Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan tabel 20, terdapat korelasi pearson (pearson correlation) sebesar 0,747 yang

merupakan nilai r_{hitung} . Angka ini menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan maka Kinerja Karyawannya tentu bertambah.

Tabel 21
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.542	3.040

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Disiplin Kerja

Dari tabel 30, R disebut juga dengan koefisien korelasi. Dapat dibaca bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel *Disiplin kerja* (X) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) adalah 0,747, berarti hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar 74,70%.

R Square disebut koefisien determinasi. Dari tabel dapat dibaca bahwa nilai R square (R^2) adalah 0,558, artinya 55,80% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya Kinerja Karyawan disebabkan variasi Disiplin Kerja, sedangkan sisanya (44,20%) disebabkan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Adjusted R square merupakan nilai R^2 yang disesuaikan sehingga gambarannya lebih mendekati mutu penajakan model dalam populasi.

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - R^2) \left(\frac{n-1}{n-k} \right)$$

Dimana:
N = JUMLAH SAMPEL
k = jumlah parameter

$$Adjusted R^2 = 1 - (1 - 0,558) \left(\frac{30-1}{30-2} \right) = 0,542$$

Std. Error of the Estimation merupakan kesalahan standar dari penaksiran dan bernilai 3,040

Tabel 22

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.201	1	326.201	35.297	.000 ^b
	Residual	258.766	28	9.242		
	Total	584.967	29			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Tabel 23

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.428	3.568		3.483	.002
	Pengawasan Disiplin Kerja	.663	.112	.747	5.941	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas ditemukan konstan sebesar 12, 428 sebagai nilai Y dan Kinerja Karyawan SMAN 113 Jakarta (sebagai tingkat kemiringan garis X) T_{hitung} sebesar 3,483 dengan taraf signifikansi $\alpha=0,000$. Berdasarkan signifikan pada $0,000 < 0,05$ maka signifikan pada $\alpha=5\%$

Dengan deikian maka model regresi $\hat{Y} = 12,428 + 0,663X$ adalah sangat signifikan dan linear dapat disimpulkan bahwa setiap pertambahan 1 pada X akan mengakibatkan peningkatan, maka kinerja karyawan SMAN 113 Jakrta akan naik nilai $\hat{Y} = 12,428 + 1 (0,663)$.

Kolom Unstandardized Coefficients

- Constant (Konstanta) = 12,428
- Pengawasan Disiplin Kerja = 0,663

Dari tabel tersebut diatas didapat persamaan regresi $\hat{Y} = 12,428 + 0,663X$

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian yang dilakukan maka peneliti mengambil keputusan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai R Square (R^2) disebut koefisien determinasi adalah 0,558, artinya 55,80% variasi yang terjadi terhadap tinggi atau rendahnya Peningkatan Kinerja Karyawan SMAN 113 Jakarta disebabkan variasi Pengawasan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya (44,20%) disebabkan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

2. Berdasar nilai R pada korelasi pearson (pearson correlation) sebesar 0,747 atau 74,7% merupakan nilai r_{hitung} yang menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara pengawasan Disiplin Kerja dan Peningkatan Kinerja karyawan SMAN 113 Jakarta
3. Uji hipotesis dengan uji t membuktikan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Karyawan. Korelasi penentu (R^2) antara kedua variabel dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh sebesar 55,80%. Artinya 55,80% Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sekolah perlu mempertahankan dan meningkatkan disiplin karyawan agar lebih maksimal dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih optimal.
2. Memberikan fasilitas yang lebih layak kepada karyawan sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.
3. Sebagai salah satu yang bergerak di bidang sekolah karyawan harus lebih meningkatkan kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

Baharudin, A. (2003). *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.

Dessler, G. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Edisi kesepuluh, Kelompok gramedia.

Hasibuan, SP. M. (2001). *Manajemen SDM*. Jakarta: Edisi revisi, Bumi Akasara.

- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Edisi kedua, BPFE-Yogyakarta.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: PT. Alfa Beta.
- Siagian, S.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sofa, F. (2000). *Human resource development*. Australian: Businnes& Professional Publishing
- Robbins, S. (2003). *Organizational behavior, concept controversies applications*. New Jersey: Prentice Hall
- Ruky, A. S. (2004). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wungu, J. (2003). *Merit system*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.