

PENGARUH DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ADI CITRA MEGAH

Oleh: Rima Melati, H.Soepeno dan M.Azis.Firdaus

ABSTRAK

Program kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang telah berlaku. Hal ini akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan sampai sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga akan memberikan suatu timbal balik yang positif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Persepsi responden terhadap disiplin yang ada di PT. Adi Citra Megah secara umum telah mendapat respon yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata disiplin 3,62 (pada skala 1-5). dan kepuasan kerja yang ada di PT. Adi Citra Megah, secara umum telah mendapat respon yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata kepuasan kerja 3,87 (pada skala 1-5) serta prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Adi Citra Megah, secara umum telah mendapat respon yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata kepuasan kerja 4,15 (pada skala 1-5).

Kata Kunci: Disiplin Kepuasan Kerja dan Prestasi

I.PENDAHULUAN

Faktor manusia merupakan hal yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dari karyawannya itu sendiri. Oleh sebab itu, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian utama karena mempunyai peranan yang sangat penting terhadap seluruh kegiatan perusahaan. Salah satu sifat yang diharapkan dari manusia sebagai tenaga kerja adalah kedisiplinan.

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. Pelaksanaan program kedisiplinan yang dijalankan didalam perusahaan akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala

tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu ada dalam ketentuan-ketentuan yang telah berlaku. Hal ini akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu, perusahaan harus memperhatikan sampai sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga akan memberikan suatu timbal balik yang positif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Disamping disiplin, agar sumber daya manusia bekerja lebih termotivasi perlu diciptakan adanya kepuasan terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa finansial maupun non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya. Bila kepuasan kerja tercapai maka karyawan dapat bekerja dengan optimal yang tentunya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi maupun prestasi kerja karyawan.

Prestasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi para karyawan, karena dengan prestasi karyawan yang baik, maka dengan sendirinya akan menyebabkan tingginya prestasi perusahaan. Prestasi kerja karyawan diharapkan dilakukan sesuai dengan rencana, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Prestasi kerjayaitu kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, dengan melaksanakan pekerjaan itu secara efektif, sehingga penyelesaian pekerjaan benar-benar tepat waktu dengan hasil kerja yang baik dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan membahasnya dalam penelitian, dengan judul “**Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adi Citra Megah**”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data serta informasi dari yang diperlukan untuk pembahasan masalah tersebut diatas, Sedangkan penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah.
2. Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah.
3. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah.
4. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah.

Kerangka Pemikiran

Gambar. 1 Skema hubungan disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan



Metodologi Penelitian

Metode Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:29) dalam buku statistika untuk penelitian Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Termasuk statistik deskriptif ini, akan dikemukakan cara penyajian data dengan berupa tabel. Analisis deskriptif ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16.0 For Windows*. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran umum sampel (responden) tentang variabel disiplin, kepuasan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.

b. Analisis Statistik Inferentif

Menurut Sugiyono (2009:48) “statistik inferentif (sering disebut juga statistik statistik induktif atau statistik probabilitas) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi”.

1) Analisis Korelasi Parsial

Analisis yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Rumus korelasi yang digunakan, yaitu: (Hasan, 2009:61)

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :r = Koefisien korelasi

X= Variabel bebas (dalam hal ini adalah Disiplin atau
Kepuasan Kerja)

n = Jumlah sampel

Y = Prestasi kerja karyawan

2) Analisis Korelasi Berganda untuk tiga variabel menurut (Sudjana,2001:385) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{y_{1,2}} = \sqrt{\frac{r^2 y_1 + r^2 y_2 - 2r y_1 r y_2 r_{1,2}}{1 - r^2 r_{1,2}}}$$

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b) Uji Statistik Koefisien Korelasi Berganda Menurut Hasan (2009:99)

$$F_o = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan : F_o = nilai F hitung

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Dengan criteria hipotesis :

H_0 = Tidak terdapat hubungan signifikan Disiplin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja.

H_a = Terdapat hubungan signifikan antara Disiplin dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama dengan Prestasi Kerja

Selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} sebagai berikut :

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Herujito (2001:2), memberikan definisi sebagai berikut: ‘Manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang untuk bekerja.

Sedangkan menurut Fuad, dkk (2005:92) pengertian manajemen adalah:

Manajemen merupakan suatu proses yang merupakan suatu poses melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2. Unsur-unsur Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan alat-alat sarana (*tools*). *Tools* merupakan syarat suatu usaha untuk mencapai hasil yang ditetapkan. Menurut Manullang (2005;4), *Tools* dikenal dengan 6M, yaitu Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Material (*Materials*), Mesin (*Machines*), Metode (*Method*), dan Pasar (*Markets*).

3. Fungsi-Fungsi Manajemen

Dari adanya pengertian manajemen yang telah dipaparkan diatas menurut Oei Liang Lee (2002;91-125), maka dapatlah dijelaskan bahwa manajemen mempunyai empat fungsi, yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Siti Alfajar (2010:2) memiliki pengertian sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan pandangan modern untuk apa yang di sampaikan oleh pandangan tradisional sebaga manajemen personalia".

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber daya manusia menurut Sutrisno (2011;14-16) adalah sebagai berikut :

Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, pengadaan, Pengendalian, Pengembangan, Kompensasi, Pengintegrasian, Pemeliharaan dan Kedisiplinan

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (2001;7-8), mengemukakan bahwa tujuan MSDM meliputi :

- a. Memberikan pertimbangan dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekrja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplemeintasikan dan menjaga semua kebijakan dan proses prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini untuk mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

C. Disiplin

1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Abdurrahmat Fathoni (2006:172) yaitu: “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

a. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2003:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat (Pengawasan Melekat), Sanksi hukuman, Ketegasan dan Hubungan kemanusiaan

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu sebagai berikut :
Ketepatan waktu. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Ketaatan terhadap aturan kantor. Kesediaan menyelesaikan tugas tambahan Kesanggupan menerima sanksi

c. Macam-macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2000:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

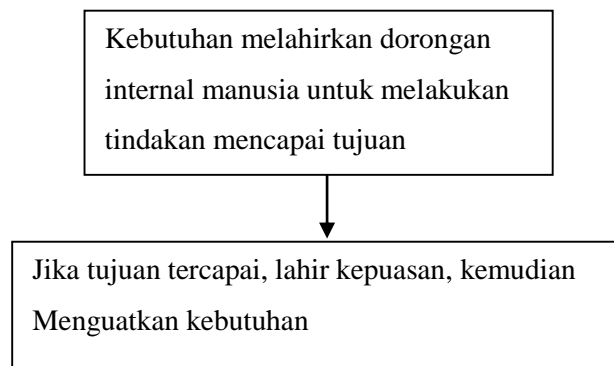
Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan..

2. Proses Terjadinya Kepuasan

Proses menuju kepuasan kerja dapat dimulai dari adanya dorongan di dalam diri atau timbulnya perilaku yang mengarah kepada tujuan. Jika tujuan tercapai maka akan timbul kepuasan didalam diri.

Gambar. 2

Siklus kebutuhan, Dorongan, Tindakan, dan Kepuasan



E. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja.

Berikut ini adalah pengertian prestasi kerja menurut Sutrisno (2009:151) mengemukakan bahwa : ‘‘Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja’’

Menurut Hasibuan (2003 : 94) berpendapat bahwa:

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam waktu kerja.

2. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Hasibuan (2003:95) adalah sebagai berikut:

Kesetiaan. Prestasi kerja. Kejujuran, Kedisiplinan, Kreativitas, Kerja Sama, Kepemimpinan, Kepribadian, Prakarsa Kecakapan dan Tanggung Jawab.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 12

**Uji Validitas Indikator Disiplin, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja
Item-Total Statistik**

No	variabel	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Cronbach's Alpha if Item Deleted	r tabel	Keterangan
1	X _{1.1}	122.11	180.902	0.242	0.948	0.329	Invalid
2	X _{1.2}	122.17	173.114	0.716	0.945	0.329	Valid
3	X _{1.3}	122.28	171.863	0.733	0.944	0.329	Valid
4	X _{1.4}	122.19	184.561	0.023	0.949	0.329	Invalid
5	X _{1.5}	122.67	171.771	0.772	0.944	0.329	Valid
6	X _{1.6}	122.81	175.704	0.536	0.946	0.329	Valid
7	X _{1.7}	123.08	176.136	0.455	0.947	0.329	Valid
8	X _{1.8}	123	175.2	0.56	0.946	0.329	Valid
9	X _{1.9}	122.58	170.136	0.796	0.944	0.329	Valid
10	X _{1.10}	122.67	170.686	0.555	0.946	0.329	Valid

11	X _{1.11}	122.14	181.494	0.196	0.948	0.329	Invalid
12	X _{1.12}	122.03	170.428	0.773	0.944	0.329	Valid
13	X _{2.1}	122.08	182.593	0.138	0.949	0.329	Invalid
14	X _{2.2}	122.14	180.009	0.265	0.948	0.329	Invalid
15	X _{2.3}	122.25	174.136	0.608	0.945	0.329	Valid
16	X _{2.4}	122.17	183.343	0.145	0.948	0.329	Invalid
17	X _{2.5}	122.69	175.647	0.501	0.946	0.329	Valid
18	X _{2.6}	122.78	169.949	0.879	0.943	0.329	Valid
19	X _{2.7}	123.08	172.479	0.622	0.945	0.329	Valid
20	X _{2.8}	122.97	174.713	0.569	0.946	0.329	Valid
21	X _{2.9}	122.58	174.821	0.529	0.946	0.329	Valid
22	X _{2.10}	122.69	178.961	0.23	0.949	0.329	Invalid
23	X _{2.11}	122.22	190.178	-0.302	0.953	0.329	Invalid
24	X _{2.12}	122.08	176.879	0.366	0.948	0.329	Valid
25	Y _{1.1}	122.78	176.292	0.759	0.945	0.329	Valid
26	Y _{1.2}	122.47	174.028	0.8	0.944	0.329	Valid
27	Y _{1.3}	122.67	171.943	0.709	0.945	0.329	Valid
28	Y _{1.4}	122.58	176.536	0.616	0.946	0.329	Valid
29	Y _{1.5}	122.78	169.892	0.883	0.943	0.329	Valid
30	Y _{1.6}	122.25	170.479	0.83	0.944	0.329	Valid
31	Y _{1.7}	122.47	174.028	0.8	0.944	0.329	Valid
32	Y _{1.8}	122.78	169.892	0.883	0.943	0.329	Valid
33	Y _{1.9}	122.25	170.479	0.83	0.944	0.329	Valid
34	Y _{1.10}	122.47	174.028	0.8	0.944	0.329	Valid
35	Y _{1.11}	122.78	169.892	0.883	0.943	0.329	Valid
36	Y _{1.12}	122.25	170.479	0.83	0.944	0.329	Valid

Sumber: Kuisisioner diolah dengan SPSS versi 16.0

2.Uji Reliabilitas.

a. Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 15

Rekapitulasi Nilai Skor Persepsi Terhadap Disiplin (X₁)

No Res	Nilai Skor Terhadap Setiap Indikator									Total	Rata-rata X ₁	Kategori
	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{1.7}	X _{1.8}	X _{1.9}	X _{1.10}	X _{1.12}			
1	4	4	4	4	4	4	3	5	4	36	4.00	B
2	4	2	3	2	2	2	4	4	5	28	3.11	C
3	5	3	3	3	3	4	5	3	4	33	3.67	B
4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	38	4.22	SB
5	4	3	2	2	3	3	5	5	5	32	3.56	B

6	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3.89	B
7	4	3	3	3	2	2	4	5	4	30	3.33	C
8	3	4	3	3	3	4	3	5	5	33	3.67	B
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3.00	C
10	4	3	3	2	2	3	4	4	4	29	3.22	C
11	4	2	3	2	3	3	4	5	5	31	3.44	B
12	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11	B
13	4	3	3	3	3	4	5	3	4	32	3.56	B
14	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37	4.11	B
15	5	3	2	2	3	3	5	5	5	33	3.67	B
16	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3.89	B
17	4	3	3	3	2	2	3	3	3	26	2.89	C
18	4	4	3	3	3	4	5	5	5	36	4.00	B
19	3	3	3	3	3	3	5	4	3	30	3.33	C
20	4	3	3	2	2	3	4	4	4	29	3.22	C
21	4	2	3	2	3	3	4	4	4	29	3.22	C
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11	B
23	5	3	3	3	3	4	5	5	5	36	4.00	B
24	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37	4.11	B
25	3	3	2	2	3	3	4	4	4	28	3.11	C
26	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3.89	B
27	4	3	3	3	2	2	3	3	3	26	2.89	C
28	3	4	3	3	3	4	5	5	4	34	3.78	B
29	3	3	3	3	3	3	5	5	3	31	3.44	B
30	4	3	3	2	2	3	4	4	4	29	3.22	C
31	4	2	3	2	3	3	4	4	4	29	3.22	C
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22	SB
33	5	3	3	3	3	4	3	3	4	31	3.44	B
34	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37	4.11	B
35	3	3	2	2	3	3	5	5	5	31	3.44	B
36	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3.89	B
37	4	3	3	3	2	2	3	3	3	26	2.89	C
38	4	4	3	3	3	4	5	5	5	36	4.00	B
39	5	3	3	3	3	3	5	5	5	35	3.89	B
40	4	3	3	2	2	3	4	4	4	29	3.22	C

41	4	2	3	2	3	3	4	4	4	29	3.22	C
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	4.11	B
43	4	3	3	3	3	4	4	5	5	34	3.78	B
44	5	4	4	4	4	4	4	3	5	37	4.11	B
45	4	3	2	2	3	3	4	3	4	28	3.11	C
46	4	4	4	3	3	4	4	5	4	35	3.89	B
47	4	3	3	3	2	2	4	4	4	29	3.22	C
48	5	4	3	3	3	4	3	5	5	35	3.89	B
49	3	3	3	3	3	3	3	5	5	31	3.44	B
50	4	3	3	2	2	3	5	5	5	32	3.56	B
51	5	2	3	2	3	3	4	5	5	32	3.56	B
52	5	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4.22	SB
53	5	3	3	3	3	4	4	3	4	32	3.56	B
Total	219	174	170	154	159	180	217	221	231	1725	191.67	
Rata-rata	4.13	3.28	3.21	2.91	3.00	3.40	4.09	4.17	4.36	32.5	3.62	B
Kategori	B	C	C	C	C	B	B	B	SB		B	

Sumber : Data Primer hasil kuisisioner(diolah)

Keterangan pertanyaan untuk indikator Disiplin (X₁) No:

1. Pimpinan merupakan teladan sangat diperlukan untuk memberikan contoh yang baik kepada karyawannya (X_{1.2}).
2. Saya meminta izin kepada atasanapabilahendak meninggalkan lingkungan kerja (X_{1.3}).
3. Saya dengan senang hati menerima teguran dari atasanapabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan (X_{1.5}).
4. Saya siap di beri sanksi hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan apabila melakukan kesalahan (X_{1.6}).
5. Saya bersedia mengejakan tugas tambahan diluar jam kerja apabila diperlukan (X_{1.7}).
6. Saya siap mempertanggung jawabkan segala kemungkinan atas hasil pekerjaan yang telah saya dikerjakan (X_{1.8}).
7. Apabila saya mendapat perintah/tugas dari atasan, saya langsung mengerjakannya (X_{1.9}).
8. Setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya menjadi tanggung jawab saya (X_{1.10}).

9. Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan sungguh-sungguh (X_{1.12})

Berdasarkan pada tabel 15 di atas mengenai persepsi responden pada PT. Adi Citra Megah terhadap disiplin dapat dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata keseluruhan yaitu sebesar 3,62 (pada skala 1-5) dengan interval 3,41 – 4,20. Adapun Perincian nilai responden adalah 3 responden memberikan persepsi sangat baik (SB), 33 responden memberikan persepsi baik (B), dan 17 responden memberikan persepsi cukup (C).

b. Persepsi karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 17
Rekapitulasi Nilai Skor Persepsi terhadap Kepuasan Kerja (X₂)

No Res	Nilai Skor Terhadap Setiap Indikator							Total	Rata-rata X ₁	Kategori
	X _{2.3}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}	X _{2.8}	X _{2.9}	X _{2.12}			
1	4	4	4	5	5	5	4	31	4.43	SB
2	4	5	4	5	5	4	5	32	4.57	SB
3	4	5	4	5	5	4	5	32	4.57	SB
4	5	5	4	5	5	5	5	34	4.86	SB
5	5	5	4	4	5	5	5	33	4.71	SB
6	5	5	4	4	5	5	5	33	4.71	SB
7	5	5	5	4	5	5	4	33	4.71	SB
8	5	4	5	4	5	5	4	32	4.57	SB
9	5	4	5	4	5	5	5	33	4.71	SB
10	4	4	5	4	5	5	5	32	4.57	SB
11	4	4	5	4	4	4	5	30	4.29	SB
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
13	4	4	4	4	4	4	4	28	4.00	B
14	5	4	4	5	4	4	5	31	4.43	SB
15	5	5	4	5	4	4	5	32	4.57	SB

16	5	5	4	4	5	4	5	32	4.57	SB
17	5	5	4	4	5	4	5	32	4.57	SB
18	5	5	4	4	5	5	5	33	4.71	SB
19	5	5	4	4	5	5	4	32	4.57	SB
20	5	5	4	4	5	5	4	32	4.57	SB
21	4	4	4	5	5	5	4	31	4.43	SB
22	4	4	4	5	4	5	4	30	4.29	SB
23	4	5	5	4	4	5	4	31	4.43	SB
24	5	5	5	4	4	5	4	32	4.57	SB
25	4	5	5	4	5	4	5	32	4.57	SB
26	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
27	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
28	4	4	5	4	5	4	5	31	4.43	SB
29	4	4	5	4	5	4	5	31	4.43	SB
30	5	4	5	4	5	4	4	31	4.43	SB
31	5	4	4	4	5	5	4	31	4.43	SB
32	4	4	4	5	5	4	4	30	4.29	SB
33	4	5	4	5	5	4	4	31	4.43	SB
34	5	5	4	5	5	5	4	33	4.71	SB
35	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	SB
36	5	5	4	4	4	5	4	31	4.43	SB
37	5	5	4	4	5	5	4	32	4.57	SB
38	4	5	5	4	5	5	4	32	4.57	SB
39	4	4	5	4	5	5	4	31	4.43	SB
40	4	4	5	5	5	5	5	33	4.71	SB
41	4	4	5	5	5	5	5	33	4.71	SB
42	4	4	5	5	5	4	5	32	4.57	SB
43	4	4	5	4	5	4	5	31	4.43	SB
44	5	4	5	4	5	4	5	32	4.57	SB
45	5	4	5	4	4	4	5	31	4.43	SB
46	5	4	5	4	4	4	5	31	4.43	SB
47	4	4	5	4	4	4	4	29	4.14	B
48	4	5	5	4	5	4	4	31	4.43	SB
49	4	5	5	4	5	4	4	31	4.43	SB
50	4	5	5	5	5	4	4	32	4.57	SB
51	4	5	4	5	5	4	4	31	4.43	SB
52	4	5	4	5	5	4	4	31	4.43	SB
53	4	5	4	5	5	4	4	31	4.43	SB

Total	235	239	238	232	252	236	237	1436	205.21	
Rata-rata	4.43	4.51	4.49	4.38	4.75	4.45	4.47	27.10	3.87	B
Kategori	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB		B	

Sumber : Data Primer hasil kuisioner(diolah)

c. Persepsi karyawan terhadap prestasi Kerja

Analisis persepsi karyawan terhadap prestasi kerja dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Indikator prestasi Kerja terdiri dari 12 pertanyaan. Berikut ini hasil persepsi responden yang valid prestasi kerja :

Tabel 19

Rekapitulasi Nilai Skor Persepsi Terhadap Prestasi Kerja (Y)

No Res	Nilai Skor Terhadap Setiap Indikator												Total	Rata-rata Y	Kategori
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12			
1	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	50	4.17	B
2	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	50	4.17	B
3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	48	4.00	B
4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49	4.08	B
5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4.17	B
6	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	49	4.08	B
7	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	52	4.33	SB
8	4	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	4	52	4.33	SB
9	4	5	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	51	4.25	SB
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4.08	B
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49	4.08	B
12	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50	4.17	B
13	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.33	SB
14	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	52	4.33	SB
15	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	53	4.42	SB
16	3	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	53	4.42	SB
17	3	4	4	5	5	3	3	5	3	5	3	5	48	4.00	B
18	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4	3	5	47	3.92	B
19	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	5	45	3.75	B
20	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	47	3.92	B
21	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	46	3.83	B
22	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	49	4.08	B
23	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	49	4.08	B
24	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50	4.17	B
25	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	51	4.25	SB
26	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	50	4.17	B
27	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	48	4.00	B
28	3	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	48	4.00	B
29	5	5	5	5	3	4	5	4	3	4	3	5	51	4.25	SB
30	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	50	4.17	B

31	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	48	4.00	B
32	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	4.25	SB
33	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	53	4.42	SB
34	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	54	4.50	SB
35	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	51	4.25	SB
36	3	3	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	50	4.17	B
37	3	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	46	3.83	B
38	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	46	3.83	B
39	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	3	46	3.83	B
40	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	50	4.17	B
41	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	51	4.25	SB
42	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	50	4.17	B
43	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	50	4.17	B
44	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50	4.17	B
45	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	5	50	4.17	B
46	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	51	4.25	SB
47	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	52	4.33	SB
48	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	50	4.17	B
49	5	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	3	50	4.17	B
50	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4.17	B
51	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4.17	B
52	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	51	4.25	SB
53	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50	4.17	B
Total	220	228	221	222	222	222	219	221	202	221	212	228	2638	219.83	
Rata-rata	4.15	4.30	4.17	4.19	4.19	4.19	4.13	4.17	3.81	4.17	4.00	4.30	49.77	4.15	B
Kategori	B	SB	B	B	B	B	B	B	B	B	B	SB		B	

Sumber : Data Primer hasil kuisisioner(diolah)

1. Analisis Hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 24

Data Variabel Kepuasan Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja (Y)

No Responden	Rata-rata Kepuasan Kerja (X ₂)	Rata-rata Prestasi Kerja (Y)
1	4.43	4.17
2	4.57	4.17
3	4.57	4.00
4	4.86	4.08
5	4.71	4.17
6	4.71	4.08
7	4.71	4.33

8	4.57	4.33
9	4.71	4.25
10	4.57	4.08
11	4.29	4.08
12	4.00	4.17
13	4.00	4.33
14	4.43	4.33
15	4.57	4.42
16	4.57	4.42
17	4.57	4.00
18	4.71	3.92
19	4.57	3.75
20	4.57	3.92
21	4.43	3.83
22	4.29	4.08
23	4.43	4.08
24	4.57	4.17
25	4.57	4.25
26	4.57	4.17
27	4.57	4.00
28	4.43	4.00
29	4.43	4.25
30	4.43	4.17
31	4.43	4.00
32	4.29	4.25
33	4.43	4.42
34	4.71	4.50
35	4.43	4.25
36	4.43	4.17
37	4.57	3.83
38	4.57	3.83
39	4.43	3.83
40	4.71	4.17
41	4.71	4.25
42	4.57	4.17
43	4.43	4.17
44	4.57	4.17
45	4.43	4.17

46	4.43	4.25
47	4.14	4.33
48	4.43	4.17
49	4.43	4.17
50	4.57	4.17
51	4.43	4.17
52	4.43	4.25
53	4.43	4.17

Sumber : Data Primer hasil kuisioner(diolah)

2. Analisis Hubungan Disiplin dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja

Tabel 27

Data Variabel Disiplin (X₁), Kepuasan Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja (Y)

No Responden	Rata-rata Disiplin (X ₁)	Rata-rata Kepuasan Kerja (X ₂)	Rata-rata Prestasi Kerja (Y)
1	4.00	4.43	4.17
2	3.11	4.57	4.17
3	3.67	4.57	4.00
4	4.22	4.86	4.08
5	3.56	4.71	4.17
6	3.89	4.71	4.08
7	3.33	4.71	4.33
8	3.67	4.57	4.33
9	3.00	4.71	4.25
10	3.22	4.57	4.08
11	3.44	4.29	4.08
12	4.11	4.00	4.17
13	3.56	4.00	4.33
14	4.11	4.43	4.33
15	3.67	4.57	4.42
16	3.89	4.57	4.42
17	2.89	4.57	4.00
18	4.00	4.71	3.92
19	3.33	4.57	3.75
20	3.22	4.57	3.92
21	3.22	4.43	3.83
22	4.11	4.29	4.08

23	4.00	4.43	4.08
24	4.11	4.57	4.17
25	3.11	4.57	4.25
26	3.89	4.57	4.17
27	2.89	4.57	4.00
28	3.78	4.43	4.00
29	3.44	4.43	4.25
30	3.22	4.43	4.17
31	3.22	4.43	4.00
32	4.22	4.29	4.25
33	3.44	4.43	4.42
34	4.11	4.71	4.50
35	3.44	4.43	4.25
36	3.89	4.43	4.17
37	2.89	4.57	3.83
38	4.00	4.57	3.83
39	3.89	4.43	3.83
40	3.22	4.71	4.17
41	3.22	4.71	4.25
42	4.11	4.57	4.17
43	3.78	4.43	4.17
44	4.11	4.57	4.17
45	3.11	4.43	4.17
46	3.89	4.43	4.25
47	3.22	4.14	4.33
48	3.89	4.43	4.17
49	3.44	4.43	4.17
50	3.56	4.57	4.17
51	3.56	4.43	4.17
52	4.22	4.43	4.25
53	3.56	4.43	4.17

Sumber : Data Primer hasil kuisisioner(diolah)

IV.KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan tentang disiplin dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi responden terhadap disiplin yang ada di PT. Adi Citra Megah secara umum telah mendapat respon yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata disiplin 3,62 (pada skala 1-5).
2. Persepsi responden terhadap kepuasan kerja yang ada di PT. Adi Citra Megah, secara umum telah mendapat respon yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata kepuasan kerja 3,87 (pada skala 1-5).
3. Persepsi responden terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Adi Citra Megah, secara umum telah mendapat respon yang baik, yang ditunjukkan dengan nilai skor rata-rata kepuasan kerja 4,15 (pada skala 1-5).
4. Disiplin dan kepuasan kerja yang ada pada PT. Adi Citra Megah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi sebesar $R = 0,753$ terletak pada interval (0,71 – 0,90), hal ini berarti bahwa hubungan antara variabel disiplin (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama dengan prestasi kerja (Y) adalah sangat kuat dan positif. Dan dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,568 atau (56,8%) memberikan arti bahwa besarnya kontribusi disiplin dan kepuasan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 58,6% selebihnya 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian prestasi kerja karyawan. Selanjutnya dilihat dari hasil uji hipotesis pada nilai F_{hitung} sebesar 21.660 sedangkan nilai $F_{tabel} = 5,030$ dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.660 > 5,030$) maka H_0 ditolak (H_1 diterima), ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain sebagai berikut :

1. Hendaknya untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang masih dinilai kurang baik dan untuk lebih diperhatikan, antara lain : indikator no. 1 tentang peraturan datang dan pulang tepat waktu, indikator no. 4 tentang mampu menggunakan alat/fasilitas pendukung, dan no. 11 tentang tidak pernah meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai.

2. Hendaknya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja yang dinilai kurang baik dan untuk lebih diperhatikan, antara lain : indikator no. 1 tentang kompensasi dan hak yang layak, indikator no. 2 tentang bekerja sesuai keahlian dan tingkat kemampuan, indikator no. 4 tentang suasana lingkungan pekerjaan, indikator no. 10 tentang mendapat dorongan dari pimpinan dan indikator no. 11 tentang mendapat insentif untuk setiap kegiatan diluar jam kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang. dkk. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012
- Alfajar, Siti Heru. Tri Heru. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: UPP STIE YKPN, Inc., 2010.
- Darsono, p, dan Tjatjuk, Siswandoko. **Sumber Daya Manusia Abad 21**. Jakarta : Nusantara Consulting. 2011
- Fathoni, Abdurrahmat. **Organisasi Dan Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Rineka Cifta. 2006
- Fuad, M. dkk. **Pengantar Bisnis**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2005
- Gie, The Liang. **Administrasi Perkantoran Modern**. Yogyakarta: BPFE. 2002.
- Hasibuan, Malayu. S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2001.
- Hasan, Iqbal. **Analisis Data Penelitian Dengan Statistik**. Jakarta: Bumi Aksara. 2009
- Herujito, Yayat M. **Dasar-dasar Manajemen**. Yogyakarta : Grasindo. 2001
- Mangkunegara, Anwar, Prabu AA. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. 2000
- Manullang, M. **Dasar-dasar Manajemen**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 2005.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Salemba Empat. 2002
- Muhamad. **Metodologi Penelitian**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2008.
- Nasution, Mulia. **Manajemen Personalia**. Jakarta: Djambatan. 2000
- Sudjana. **Metoda Statistika**. Bandung : Tarsito. 2001
- Sugiyono. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung : Cv Alfabeta. 2007

Sutrisno, Edy. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011

Umar, Husein. **Metode Riset Bisnis**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. 2002

<http://aprianto01.blogspot.com/2009/02/jurnal-msdm.html> (Di unduh pada hari kamis, 16 mei 2013 pukul 10.00 Wib)