

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DAN KONSEP DIRI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT KEDAUNG TANJUNG MORAWA MEDAN

DR. Agus, SH., MM : Dosen Pasca Sarjana IB Informasi Teknologi dan Bisnis

ABSTRAK

Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan hubungan antara disiplin kerja dan konsep diri dengan prestasi kerja karyawan pada PT Kedaung Tanjung Morawa Medan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Penelitian ini dilaksanakan di PT Kedaung Tanjung Morawa Medan yang berlangsung 3 (tiga) bulan dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2019. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Responden penelitian adalah karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan sebanyak 60 orang karyawan yang dipilih berdasarkan teknik acak sederhana (Simple Random Sampling). Instrumen yang dipergunakan adalah angket untuk menghimpun data variabel disiplin kerja, konsep diri dan prestasi kerja karyawan. Analisis data menggunakan teknik korelasi sederhana, dan korelasi ganda, serta teknik regresi yang terdiri dari regresi linier sederhana dan ganda.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa: pertama, terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan. Ini berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang karyawan akan makin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Kedua, terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan prestasi kerja karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan. Artinya makin baik konsep diri seorang karyawan, makin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Ketiga, terdapat hubungan positif disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan.

Dengan demikian berarti bahwa makin tinggi disiplin kerja seorang karyawan dan makin baik konsep dirinya, akan makin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut.

KATA KUNCI: Disiplin Kerja, Konsep Diri, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumber daya (*resources*) seperti Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Alam dan Sumber Daya Buatan atau biasa disebut Sumber Daya Teknologi. Sumber daya tersebut penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Dari sumber daya tersebut, yang terpenting adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek, yakni kualitas dan kuantitas. Kualitas menyangkut mutu, hal itu berarti kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Sedangkan kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia, tidak kurang penting kontribusinya dalam pembangunan, dibanding aspek kualitas. Kuantitas sumber daya manusia yang banyak tanpa memiliki kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa, maka pembangunan dibidang apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat utama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah: Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Keberadaan prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Akan tetapi yang dimaksud disini adalah prestasi yang dapat memberikan pengaruh dan menunjang terhadap pencapaian tujuan dalam organisasi tersebut. Untuk mengetahui prestasi yang berpotensi perlu diadakan pengukuran atau penilaian prestasi secara jujur dan obyektif.

McClelland menemukan bahwa kebutuhan prestasi tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang berorientasi prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu:

1) Menyukai pengambilan resiko yang layak (moderat) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan; menyukai tantangan; dan menginginkan tanggungjawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.

2) Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang sudah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan yang berpindah ke program *Management by Objectives* (MBO) adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.

3) Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.

4) Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasional.

Setiap sistem pengukuran dan penilaian terhadap prestasi bagian-bagian dalam perusahaan harus dimulai dengan suatu pernyataan yang jelas mengenai tujuan yang hendak dicapai. Jika hal ini tidak dilakukan, sistem tersebut mungkin akan mengukur hal yang salah, manajemen akan menarik kesimpulan yang salah dari hasil pengukuran yang dilakukan tersebut dan akibatnya adalah manajemen melakukan tindakan yang salah.

Secara umum tujuan pengukuran dan penilaian prestasi kerja adalah (1) untuk menentukan kontribusi suatu bagian dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan; (2) untuk memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer bagian dalam perusahaan; (3) untuk memberikan motivasi bagi manajer bagian di dalam menjalankan bagiannya seirama dengan tujuan pokok organisasi perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja pegawai atau pegawai pada dasarnya merupakan "penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja pegawai itu sendiri dan terhadap potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perolehan seorang pegawai atas kemampuannya dalam hubungannya dengan pekerjaan. Indikator yang digunakan adalah adalah (1) kerjasama, (2) prakarsa, (3) ketaatan, (4) kecermatan, (5) kemampuan manajemen, (6) hasil kerja, dan (7) tanggung jawab.

B. Disiplin Kerja

Disiplin adalah latihan batin dan watak dengan segala perbuatannya mentaati tata tertib. Didalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Kerja Pegawai, diatur mengenai kewajiban, larangan dan sanksi, dimana terdapat 16 butir kewajiban, sedangkan larangan ada 18 butir, yang apabila dilanggar akan dikenakan sanksi yang berupa hukuman disiplin kerja ringan dan hukuman disiplin berat. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaiknya.

Disiplin mempunyai tiga aspek, Yaitu :

1. Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan; norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.

3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin adalah 1) motivasi, 2) kesejahteraan, 3) kepemimpinan, 4) pendidikan dan latihan dan 5) penegakan disiplin lewat hukum.

Disiplin sangat berhubungan dengan semangat kegairahan kerja, Nitisemito mengemukakan sebagai berikut :

1. Semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasi atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

2. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Bahkan menurutnya/rendahnya semangat dan kegairahan kerja sebenarnya dapat diketahui dengan jalan yang dapat melihat indikasi-indikasi yang mungkin timbul yang antara lain turun/rendahnya produktivitas kerja tingkat absensi yang naik/tinggi dan sebagainya.

3. Sebab turunnya semangat dan kegairahan kerja harus kita ketahui, sebab dengan demikian dalam usaha meningkatkan semangat dan kegairahan kerja tidak bersifat tambal sulam.

4. Pada umumnya semangat dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan pegawai/karyawan yang bersangkutan baik secara materi atau non materi.

5. Untuk dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka dapat dilakukan antara lain dengan jalan memberi gaji cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju sebagaimana mestinya.

Selanjutnya untuk mengukur kedisiplinan kerja pegawai digunakan indikator 1) kehadiran, 2) tata tertib, 3) prosedur kerja, dan 4) tanggung jawab.

Konsep Diri

Jiwa manusia dibedakan atas dua aspek, yakni aspek kemampuan (*ability*) dan aspek kepribadian (*personality*).

Kepribadian adalah perilaku dalam berinteraksi dengan lingkungannya secara kontinyu. Dalam proses pembentukan kepribadian seseorang dipengaruhi oleh faktor genetik, pengalaman sosial dan perubahan lingkungan.

Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tunduk pada peraturan yang berlaku dengan senang hati dan penuh kesadaran. Keadaan tersebut dapat dilihat dari kepatuhan terhadap tata tertib, pelaksanaan kerja sesuai prosedur atau pedoman, menaati jam kerja serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Prestasi kerja seorang karyawan didapat berdasarkan dari penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja yang dilakukan secara obyektif. Prestasi kerja yang tinggi diperoleh jika seorang karyawan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Untuk dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan datang tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas selesai pada waktunya dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ada. Hal-hal tersebut akan mengakibatkan karyawan bekerja dengan penuh semangat sehingga prestasi kerja yang diraihnyapun akan tinggi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan diharapkan makin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapai.

2. Hubungan antara Konsep Diri dengan Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu bentuk keberhasilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya adalah tercapainya tingkat prestasi kerja karyawan yang tinggi, melalui kegiatan operasional suatu sekolah. Di sisi lain prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang masing-masing dapat dibeda-bedakan dan dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal adalah faktor yang ada dalam diri individu karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang ada di luar individu itu sendiri. Salah satu yang menjadi contoh dari faktor internal adalah konsep diri.

Konsep diri merupakan cara memandang seseorang akan kemampuan dirinya, sangat berpengaruh terhadap perilaku orang tersebut. Kemampuan mengajar merupakan cerminan diri dari aktualisasi dari adanya konsep diri. Konsep diri merupakan salah satu komponen dari kepribadian, sedangkan kepribadian ikut menentukan prestasi kerja seorang karyawan. Dengan demikian diduga terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan prestasi kerja karyawan. Atau dengan perkataan lain semakin baik konsep diri, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

3. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Konsep Diri Secara Bersama-sama dengan Prestasi Kerja Karyawan

Tinggi rendahnya prestasi kerja yang dimiliki seorang karyawan, bukan hanya ditentukan tinggi rendahnya disiplin kerja yang ada, sebab masih banyak faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan prestasi salah satu di antaranya adalah konsep diri yang dapat mendorong untuk bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan bidang kerja dan potensi yang ada.

Disiplin kerja yang terwujud dari kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang ada pada organisasi serta didukung oleh pemahaman yang tinggi terhadap kemampuan dirinya dalam bekerja akan membawa pengaruh yang baik terhadap prestasi kerja seorang karyawan. Jika hal-hal tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik, akan berakibat seseorang tidak memiliki semangat untuk dapat bekerja, maka prestasi kerja yang dihasilkan tidak akan terwujud secara umum.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, di mana secara sendiri-sendiri disiplin kerja dan konsep diri mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan, maka secara bersama-sama diduga bahwa disiplin kerja dan konsep diri juga mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa makin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan didukung oleh tingginya konsep diri, maka makin tinggi pula prestasinya.

Oleh karena itu diduga terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dengan prestasi kerja. Dengan kata lain makin tinggi disiplin kerja seorang karyawan dan makin tinggi konsep dirinya, maka makin tinggi pula prestasinya. Demikian pula sebaliknya makin rendah disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dan makin rendah konsep dirinya, maka makin rendah pula prestasinya.

3. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT KEDAUNG TANJUNG MORAWA MEDAN yang berjumlah 510 karyawan. Populasi target adalah karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun ke atas atau berpendidikan minimal Diploma yang berjumlah 233 karyawan. Dasar diambilnya populasi target tersebut adalah dengan lama bekerja minimal 3 tahun dan berpendidikan minimal Diploma, maka karyawan tersebut telah memiliki pengalaman yang cukup pada perusahaan tersebut baik dalam hal kebijakan perusahaan terutama dalam menjalankan fungsi manajemen yaitu fungsi koordinasi. Dari populasi target tersebut, yang diambil untuk dijadikan sampel adalah 30 orang atau 15% dari jumlah populasi target yang diambil dari Sales and Marketing Division, Business Development Division, General Servis, Switchgear Division, Transformator Division dan Industrial Division. Sampel yang diambil dari tiap-tiap divisi diambil secara acak.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah dengan “metode *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing wilayah yang diambil secara acak”.

Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena mampu memperoleh sampel yang representatif dengan memberikan kesempatan yang sama pada setiap populasi yang ada dan berdasarkan populasi terjangkau dalam seksi-seksi kerja di mana setiap anggota bebas untuk dipilih atau terpilih dan mewakili sebagai anggota sampel dalam populasi. Sampel representatif itu diambil secara sampling sebesar 60 responden.

Untuk jelasnya, cara pengambilan sampel dapat dilihat dari matriks di bawah ini :

No.	Divisi	Populasi	Jumlah Sampel
1.	Sales and	36	$36/233 \times 60 = 10$ orang
2.	Marketing	28	$28/233 \times 60 = 7$ orang
3.	Business	67	$67/233 \times 60 = 17$ orang
4.	Development	25	$25/233 \times 60 = 6$ orang
5.	General Servis	35	$35/233 \times 60 = 9$ orang
6.	Switchgear Transformator Industrial	42	$42/233 \times 60 = 11$ orang
		233	60 orang

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medanyang berlangsung selama 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2015. PT Kedaung Tanjung Morawa Medanbergerak dalam bidang jasa konsultansi non kontruksi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yakni; (1) disiplin kerja, (2) konsep diri, dan (3) prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 3. Uraian singkat hasil perhitungan statistik deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

1. Prestasi Kerja Karyawan

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	68 – 74	6	10,00
2.	75 – 81	6	10,00
3.	82 – 88	15	25,00
4.	89 – 95	10	16,66
5.	96 – 102	9	15,00
6.	103 – 109	7	11,67
7.	110 – 116	7	11,67
Jumlah		60	100,00

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor prestasi kerja karyawan yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 27 responden (45,00 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 10 responden (16,66 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 23 responden (38,33 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja

karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan. termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini.

2. Disiplin Kerja

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	62 – 68	2	3,33
2.	69 – 75	2	3,33
3.	76 – 82	8	13,33
4.	83 – 89	16	26,67
5.	90 – 96	21	35,00
6.	97 – 103	8	13,33
7.	104 – 110	3	5,00
Jumlah		60	100,0

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor disiplin kerja yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 28 responden (46,67 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 21 responden (35,00 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 11 responden (18,33 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan termasuk dalam kategori rendah.

3. Konsep Diri

Distribusi Frekuensi Konsep Diri

No.	Kelas Interval	Frek. Absolut	Frek. Relatif
1.	65 – 71	3	5,00
2.	72 – 78	8	13,33
3.	79 – 85	12	20,00
4.	86 – 92	11	18,33
5.	93 – 99	11	18,33
6.	100 – 106	11	18,33
7.	107 – 113	4	6,67
Jumlah		60	100,0

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, jika dibandingkan dengan harga rata-rata menunjukkan bahwa skor konsep diri yang berada di bawah harga rata-rata sebanyak 23 responden (38,33 %), sedang yang berada pada kelompok kelas harga rata-rata adalah sebanyak 11 responden (18,33 %) dan yang berada di atas harga rata-rata 26 responden (43,33 %). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medan termasuk dalam kategori sedang.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut telah dilakukan pengujian persyaratan analisis, yaitu pengujian normalitas distribusi data dan pengujian homogenitas data. Hasil pengujian dikemukakan berikut ini:

1. Uji Normalitas

Pengujian galat taksiran regresi Y atas X_1 menghasilkan harga L_{hitung} maksimum sebesar 0,051 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,114. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,051 < 0,114$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_1 berdistribusi normal.

Untuk pengujian galat taksiran regresi Y atas X_2 menghasilkan harga L_{hitung} maksimum sebesar 0,079 sedangkan L_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 0,114. Ternyata $L_{hitung} < L_{tabel}$ atau $0,079 < 0,114$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_2 juga berdistribusi normal. Oleh karena itu galat taksiran Y atas X_1 dan Y atas X_2 berdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis yang menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan.

Tabel 7.

Rangkuman Uji Normalitas Galat Taksiran $Y - \hat{Y}$

No	Galat Taksiran	L_0	$L_{tabel(0.05)}$	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X_1	0,051	0,114	Terima H_0	Normal
2.	Y atas X_2	0,079	0,114	Terima H_0	Normal

2. Uji Homogenitas

Pengujian varians regresi Y atas X_1 menghasilkan harga χ^2_{hitung} sebesar 25,134 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 26,296. Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $25,134 < 26,296$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas X_1 homogen.

Untuk pengujian varians regresi Y atas X_2 menghasilkan harga χ^2_{hitung} sebesar 22,471 sedangkan χ^2_{tabel} pada taraf nyata alpha 0,05 diperoleh nilai sebesar 24,996. Ternyata $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ atau $22,471 < 24,996$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa varians Y atas X_2 homogen.

Secara keseluruhan varians regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2 dapat dinyatakan homogen. Dengan demikian pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi dapat dilakukan. Hasil pengujian homogenitas varians regresi secara keseluruhan dapat diperlihatkan pada lampiran 4.7 sampai 4.8. Sedangkan rangkuman hasil pengujian homogenitas secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8.

Rangkuman Uji Homogenitas Varians Regresi Y atas X_1 dan Y atas X_2

No.	Varians	χ^2_{hitung}	k	χ^2_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1.	Y atas X_1	25,134	17	26,296	Terima H_0	Homogen
2.	Y atas X_2	22,471	16	24,996	Terima H_0	Homogen

4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ternyata ketiga hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima. Uraian masing-masing penerimaan ketiga hipotesis yang dimaksud dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,506 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu $2,39$ atau $4,506 > t_{0,01(58)} = 2,39$. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 26,53 + 0,73X_1$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit disiplin kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja karyawan sebesar 0,73 pada konstanta 26,53.

Hasil analisis korelasi sederhana antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y1} sebesar 0,509. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan cukup dan positif, artinya makin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan makin tinggi pula prestasi kerja

karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan, makin rendah pula prestasi kerja karyawan tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan peroleh nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,26. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 26 persen variasi perubahan prestasi kerja karyawan ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya, jika seluruh karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medandites disiplin kerja dan prestasi kerjanya, maka lebih kurang 26 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan sesuai persamaan garis regresi $\hat{Y} = 26,53 + 0,73X_1$.

Kedua, pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep diri dengan prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,522 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 2,39 atau $t = 4,522 > t_{0,01(58)} = 2,39$. Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 38,39 + 0,59X_2$.

Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor konsep diri akan mengakibatkan terjadinya perubahan skor prestasi kerja karyawan sebesar 0,59 pada konstanta 38,39.

Hasil analisis korelasi sederhana antara konsep diri dengan prestasi kerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{y2} sebesar 0,511. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara konsep diri dengan prestasi kerja karyawan cukup dan positif, artinya makin baik konsep diri seorang karyawan akan makin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik konsep diri seorang karyawan, makin rendah pula prestasi kerja karyawan tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel konsep diri terhadap prestasi kerja karyawan dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,26. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 26 persen variasi perubahan prestasi kerja karyawan ditentukan/dijelaskan oleh konsep dirinya dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medandiukur konsep diri dan prestasi kerjanya, maka lebih kurang 26 persen variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel konsep diri dengan prestasi kerja karyawan melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 38,39 + 0,59X_2$.

Ketiga, pengujian hipotesis menyimpulkan terdapat hubungan positif yang antara disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 17,067. Nilai ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{hitung} pada taraf signifikansi alpha 0,01 yaitu 4,98, atau $F = 17,067 > F_{0,01(2;57)} = 4,98$. Pola hubungan antara ketiga variabel yang dinyatakan oleh persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 6,36 + 0,53X_1 + 0,43X_2$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor disiplin kerja dan konsep diri akan mengakibatkan terjadinya perubahan prestasi kerja karyawan sebesar 0,53 atau 0,43.

Hasil analisis korelasi ganda antara disiplin kerja dan konsep diri diperoleh nilai koefisien korelasi ganda sebesar $R_{y.12}$ sebesar 0,612. Nilai ini menunjukkan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan cukup dan positif. Dengan demikian berarti makin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan makin baik konsep diri seorang karyawan, makin tinggi pula prestasi kerja karyawan tersebut. Sebaliknya makin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan dan makin kurang baik konsep diri seorang karyawan, makin rendah pula prestasi kerja karyawan tersebut.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi $R_{y.12}^2$ sebesar 0,37. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa lebih kurang 37 persen variasi perubahan prestasi kerja karyawan ditentukan/dijelaskan oleh disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Artinya jika seluruh karyawan PT Kedaung Tanjung Morawa Medanditeliti disiplin kerja dan konsep diri secara bersama-sama dengan melihat prestasi kerja karyawannya, maka lebih kurang 37 persen variasi pasangan skor ketiga variabel akan mengikuti pola persamaan regresi

$$\hat{Y} = 6,36 + 0,53 X_1 + 0,43X_2.$$

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ary, Donal, L.Ch. Jacobs and Rasavieh. 1999. *Introduction to Research in Educatio*. Sydney: Hottand Rinehart and Winston.
- Atkinson, Rita, Richard C. Atkinson & Ernest R. Hilgard. 2003. *Introduction to Psychology*. New York: Arcont Brace Jovanovic Inc.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 2000. *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Burger, Jerry M. 2006. *Personality a Theory and Research*. Belmont California: Wadsorth Publishing Co.
- Hjelle, Larry A. dan Daniel J. Ziegler. 2002. *Personality Theories*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Hurlock, Elizabeth B. 2002. *Psychology to Introduction*. New York: McGraw Hill.
- Lateiner, A.R. dan I.E. Levine. 2000. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerjaan*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyadi. 2006. *Akuntansi Biaya untuk Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nitisemito, EC. Alex S. 1999. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Gunung Agung.
- Prijodarminto, Soegeng. 2002. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita. .
- Santrock, John W. 1998. *Psychology: The Science of Mind and Behavior*. Dubuque, Iowa: Wm. C., Brown Publishers.
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.