

Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima

Fathul Aziz, Mistar

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima, Indonesia

Email: ¹fathulaziz1998@gmail.com, ²mistar.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: Jirin.stiebima@gmail.com

Submitted: 20/05/2020; Accepted: 25/05/2020; Published: 05/06/2020

Abstrak—Didasari untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima, peneliti menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia atau suatu objek, suatu sistem pemikiran ataupun kelas peristiwa pada masa sekarang. Dari hasil penelitian dari kuesioner yang telah disebarikan kepada 47 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima, variabel Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari perhitungan pengujian uji hipotesis, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 3,893$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2.01410$ ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW). Dari nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,502. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,252, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah sebesar 25,20% dan sisanya 74,80% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, pelatihan dan lain-lain.

Kata Kunci: Disiplin, Prestasi Kerja

Abstract—Based on knowing how much the influence of discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) West Nusa Tenggara Regional Master Unit (UIW) West Nusa Tenggara UP3 Bima, researchers used a descriptive method, which is a method of examining the status of a human group or an object, a system of thought or class of events in the present. From the research results of the questionnaire that was distributed to 47 employees of PT. PLN (Persero) Regional Main Unit (UIW) West Nusa Tenggara UP3 Bima, Discipline variable has a significant effect on Job Performance. This is indicated by the results of the calculation of hypothesis testing, it can be seen that $t_{count} = 3.893$ is greater than $t_{table} = 2.01410$ this means H_0 is rejected and H_a is accepted, then there is a disciplinary influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Regional Parent Unit (UIW). From the value of correlation or relationship (R) that is equal to 0.502. From the output obtained a coefficient of determination (R Square) of 0.252, which implies that the influence of the independent variable (Discipline) on the dependent variable (Job Performance) is 25.20% and the remaining 74.80% is influenced by other factors not yet examined such as work environment, motivation, compensation, training and others.

Keywords: Discipline, Job Performance

1. PENDAHULUAN

Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya selain bergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki juga ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang dan bukan karena di paksa. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya organisasi yang telah ditetapkan

Berbicara tentang disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai target perusahaan. Menurut Pranata (2014) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis dan tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong prestasi kerja dan terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

PT. PLN (Persero) ialah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu – satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima memiliki tujuan tugas pokok yaitu melaksanakan pemeliharaan meter dan proteksi, melaksanakan pemeliharaan instalasi penyaluran di wilayah Kota Bima dan sekitarnya.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima memiliki karyawan yang masing-masing memiliki perbedaan sikap dan perilaku dengan yang lainnya. Dalam pelaksanaan tugas, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang ada didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima, masih terdapat kurangnya prestasi kerja berupa kurangnya tanggung jawab akan tugas yang di bebankan

kepadanya yang seharusnya dilaksanakan dengan ketelitian, kecepatan dan kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik serta masih kurang mentaati peraturan dengan datang terlambat, sehingga target yang telah ditentukan belum optimal terealisasikan sesuai dengan tujuan organisasi.

2. KERANGKA TEORI

Peranan penting bagi sebuah organisasi berperan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi. Prosesnya terdiri dari beberapa rangkaian kegiatan utama yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan / pengendalian. Menurut Aziz (2014) manajemen meliputi kemampuan untuk melihat totalitas dari bagian yang terpisah – pisah serta kemampuan untuk menciptakan gambaran tentang suatu visi. Manajemen sebagai seni memiliki pendekatan melalui institusi dan perasaan berdasarkan pengalaman yang pada umumnya memerlukan keahlian konseptual, kreatifitas, dan komunikasi interpersonal.

2.1 Disiplin

Disiplin merupakan bentuk dari tanggung jawab individu-individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik. Menurut Siagian (2009) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan dapat diartikan bila mana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Siagian (2013) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat kooperatif, yaitu Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawannya berperilaku negatif.

Menurut Veithzal Rivai (2014) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkatan disiplin karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat kerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkatan Kewaspadaan diri

Karyawan memiliki kewaspadaan diri akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud wajib disiplin kerja karyawan.

Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konskuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Bittel dan Newstrom (dalam Musadieg, 2014) menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para-karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman ditempat kerja.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada para diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan atau ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sangat menguntungkan bagi perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan pengawasan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

2.2 Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan,2011) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yang lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal menurut Dharma (dalam Musadieg, 2014) diantaranya kuantitatif yaitu melibatkan jumlah keluaran yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan dilihat dari standart kuantitatif yang dibuat oleh perusahaan dan kualitatif yaitu melibatkan tentang kepuasan, seberapa baik tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan hal ini berkaitan dengan keluaran.

Prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan. Adapun menurut Sutrisno (2010) adalah:

1. Hasil Kerja
Tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung dengan kualitas dan kuantitas kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

3. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data primer dengan menggunakan metode deskriptif memerlukan pengambilan sampel dari populasi yang ada. Menurut Sugiono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif karena penelitian ini mencari pengaruh atau hubungan antara dua variable atau lebih.

3.2 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian

Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima yang berjumlah 47 orang. Dasar pengambilan sampel menggunakan dasar yang dikemukakan oleh Arikunto (2011) bahwa apabila populasi kurang dari seratus maka diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jadi, dalam penelitian ini penentuan sampelnya adalah jumlah populasi tersebut.

3.4 Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan/pernyataan yang di berikan kepada responden guna memperoleh data yang di butuhkan dengan menggunakan skala likert, serta teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- a. Studi pustaka
Merupakan pengumpulan data penelitian dengan menggunakan berbagai macam bantuan penelitian misalnya buku, jurnal, ataupun penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian.
- b. Observasi
Yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan atau lokasi yang menjadi tempat penelitian.
- c. Wawancara
Yaitu proses dialog bersama narasumber terkait tentang masalah yang di teliti.
- d. Angket / kuesioner
Yaitu daftar pertanyaan yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data serta informasi yang di butuhkan.
- e. Lokasi Penelitian
Lokasi penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima, dengan alamat Jln. Soekarno Hatta, Monggonao, Kecamatan Mpunda, Kota Bima 84111.

4. HASIL

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang bersifat kualitatif dan kuantitatif. Analisis yang dilakukan secara kualitatif adalah dengan cara mendeskripsikan jawaban responden kedalam bentuk tabel sedangkan analisis secara kuantitatif dengan bantuan alat statistik.

Para responden dalam penelitian ini akan diberikan lima alternatif jawaban yang berbeda satu sama lainnya untuk menjawab pernyataan – pernyataan tersebut. Jawaban didasarkan pada preferensi responden terhadap pernyataan yang diajukan. Setiap jawaban diberikan dengan berdasarkan pada skala *likert's* dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai 5.

Sedangkan untuk mengetahui apakah hubungan antara Disiplin Kerja (variabel X) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Variabel Y) signifikan atau tidak signifikan, maka perlu dilakukan uji 1 pihak dengan hipotesis bila disiplin kerja dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka akan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengujian hipotesis sebagai berikut :

H0: $r_s \leq 0$ Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan atau pengaruhnya berlawanan.

Ha: $r_s > 0$ Artinya ada pengaruh, positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Untuk menguji validitas dalam pernyataan digunakan alat ukur dengan menggunakan pendekatan secara statistika, yaitu dengan melihat output Cronbach Alpha pada kolom Correlated Item – Total Correlation Item. Apabila nilai koefisien korelasi pada semua butir pernyataan yang terletak pada kolom Correlated Item – Total Correlation Item lebih besar semua dari 0,2876 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner telah valid. Uji ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% dan dilakukan pada 47 responden dengan $df = 45$, berdasarkan hasil pengolahan diperoleh uji validitas sebagai berikut :

4.1 Uji Validitas

Menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor hasil dengan total item – item tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
X1	0,603	0.2876	Valid
X2	0,773	0.2876	Valid
X3	0,561	0.2876	Valid
X4	0,769	0.2876	Valid
X5	0,695	0.2876	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Y1	0,665	0.2876	Valid
Y2	0,634	0.2876	Valid
Y3	0,721	0.2876	Valid
Y4	0,687	0.2876	Valid
Y5	0,688	0.2876	Valid

Hasil pengamatan pada rtabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 47 sebesar 0,2876. Sehingga hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel Disiplin (X) yang terdiri dari x1, x2, x3, x4, x5 semuanya menghasilkan (rhitung) > daripada rtabel. Selain itu variabel Prestasi Kerja (Y) yang terdiri dari y1, y2, y3, y4, y5 semuanya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa item penelitian dapat dikatakan realibel (nilai koefisiensi reabilitas lebih besar dari 0,60) berikut ini adalah hasil uji reliabilitas :

4.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikatr-indikator dari variable atau konstruk. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0.6.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.670	5

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.672	5

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X dan Y menghasilkan nilai Cronbach Alpha 0.672 > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.893	1	22.893	15.159	.000 ^b
	Residual	67.958	45	1.510		
	Total	90.851	46			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 15.159 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Disiplin atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Disiplin (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Untuk memudahkan penilaian rata – rata, maka digunakan interval untuk menentukan panjang kelas interval. Dengan demikian digunakan rumus menurut Sujana (dalam Kurniadi, 2012) sebagai berikut :

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima perlu dilakukan uji korelasi (hubungan). Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

4.4 Uji Koefisien Kolerasi

Nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variable. Penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi Pearson

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Kolerasi

		Correlations	
		Disiplin	Prestasi Kerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.502**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

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

Dari hasil pengamatan pada distribusi rTabel didapatkan hasil dari nilai N = 47 sebesar 0,288, sehingga dapat di lihat dari hasil di atas bahwa nilai Person Correlation yaitu sebesar 0,502 > rTabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X) dengan variabel Prestasi Kerja (Y) terdapat hubungan yang positif antara dua variabel tersebut. Karena nilainya berada diantara 0,400 – 0,599, maka hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja dikatakan cukup kuat seperti tersaji dalam tabel dibawah ini :

Tabel 7. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Cukup Kuat
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Riduwan, dasar – dasar statistika (2012)

4.5 Uji Determinasi

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

Tabel 8. Uji Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.235	1.22889

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Tabel dia atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,502. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,252, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah sebesar 25,20%.

4.6 Uji t

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh antar variable independen dengan dependen. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 maka suatu variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Adapun kriterianya sebagai berikut :

- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 9. Uji t

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.178	2.436		5.819	.000	
X	.417	.107	.502	3.893	.000	

a. Dependent Variable: Y

Uji t berguna untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (prestasi kerja). Berdasarkan data yang diperoleh t_{hitung} sebesar **3,893** sedangkan t_{tabel} diperoleh sebesar **2.01410** ($dk=n-2 = 47-2=45$). Jadi diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **3,893 > 2.01410** yang berarti disiplin berpengaruh secara signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima.

5. KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa pelaksanaan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima sangat baik, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebagai berikut :

- Berdasarkan dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 15.159 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Disiplin atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Disiplin (X) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
- Berdasarkan dari hasil dari koefisien korelasi pada distribusi r_{tabel} didapatkan hasil dari nilai $N = 47$ sebesar 0,288, sehingga dapat di lihat dari hasil di atas bahwa nilai Person Correlation yaitu sebesar 0,502 > r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X) dengan variabel Prestasi Kerja (Y) terdapat hubungan yang positif antara dua variabel tersebut. Karena nilainya berada diantara 0,400 – 0,599, maka hubungan antara Disiplin dengan Prestasi Kerja dikatakan cukup kuat.
- Berdasarkan Dari output yang diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,252, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) adalah sebesar 25,2% dan sisanya 74,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, pelatihan dan lain-lain.
- Berdasarkan data yang diperoleh t_{hitung} sebesar **3,893** sedangkan t_{tabel} diperoleh sebesar **2.01410** ($dk=n-2 = 47-2=45$). Jadi diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau **3,893 > 2.01410** yang berarti disiplin berpengaruh secara signifikan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti, 2014. *Manajemen*. Bandung, Mardika Group.

- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan Malayu. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan Kelima Belas, 2011.
- Pranata, Rizon. 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara". *Skripsi*. Bengkulu: Universitas Bengkulu.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan 17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Pradana Media Kencana..
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Gafindo