

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EPCOS INDONESIA DI BATAM

Nova Damauli Bakara*, Sri Afridola**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

** Dosen Program Studi Manajemen Dosen, Universitas Putera Batam

E-mail: novabakkara90@gmail.com

ABSTRACT

This learning intend determine the influence assessment on employe performance. This study used quantitative approach, research method that intends to provide explanation of relationship and influence between variables. The population in this study are employee of the relationship and influence between variables. The population in this study are employees PT. Epcos Indonesia in Batam, amounting 700 people. Samples were taken using random sampling 40% of populations, so that 280 samples were obtained, then processed using SPSS 20 assistend with computer media. The test used in this study is validity test, reliability test, classic asumsi test, multiple linear regression test and hypothesis test. From the results of the test result showed the work discipline had significant and positive effect employee performance bassed on result test $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,708 > 1,968565$) with significance value $0,000 < 0,005$. Assessment work performance has significant and positive effect on employee perfofmance bassed on the result the test $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,013 > 1,968565$) with asignificance value of $0,000 > 0,005$, furthermore, from the test result this study work discipline and work performance assessment together have $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,580 > 3,028$) and significant value $0,000 < 0,005$.

Keywords: *Discipline Work, Performance Appraisal, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem organisasi ataupun perusahaan. Merupakan sistem yang sangat lengkap, yang dimana setiap bagian ataupun elemen-elemennya saling menyatu dan berkaitan selanjutnya berinteraksi membentuk satu kesatuan untuk mencapai tujuan ataupun visi dan misi suatu organisasi ataupun perusahaan. Pencapaian visi dan misi organisasi dituntut untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia di setiap elemen (departemen). Dalam organisasi manusia mempunyai peluang menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang

tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Di sini manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat berperan penting. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat lah berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberi kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas kerja seseorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di

perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi pertimbangan atasan atau manajer dalam memberikan penilaian prestasi kerja bagi karyawannya. Kualitas kerja yang dimaksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seseorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang dimilikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Oleh sebab itu, sebagai seorang karyawan, dalam melakukan pekerjaan haruslah seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya.

Menurut (Syafriana, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dievaluasi dalam satu periode ataupun satu tahun. Kedudukan dan peran sumber daya manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan, senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk setiap elemen (departemen) dalam suatu perusahaan. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut sangat diperlukan juga disiplin dalam diri setiap karyawan dalam perusahaan. Melihat akan pentingnya Sumber Daya Manusia yang berkualitas, disiplin dan berprestasi sehingga Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk mendorong karyawan dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan. Karena salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan disiplin kerja.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Perilaku karyawan yang tidak disiplin dapat diekspresikan dalam hal keabsenan, keterlambatan, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk, mencuri, tidur ketika kerja, berkelahi, mengancam pimpinan, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja,

pembangkangan perintah, melakukan pelanggaran secara sadar maupun tidak sadar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja lembur, menolak kerja sama dengan rekan, memiliki dan menggunakan obat-obat terlarang ketika bekerja, merusak peralatan kerja, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor dan pemogokan secara illegal. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

PT. Epcos Indonesia merupakan salah satu perusahaan elektronik yang menghasilkan produk sensor yang ada di kota Batam kepulauan Riau. Konsumen perusahaan PT. Epcos Indonesia seperti Philip, Valeo, Toshiba dll. Dalam menjalankan aktivitasnya untuk menghasilkan produk yang dibutuhkan para konsumen tersebut, tentu saja memerlukan tenaga kerja atau karyawan yang banyak dan tentu juga dengan latar belakang yang berbeda pula. Hal ini menuntut perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu mengelola disiplin kerja karyawannya agar tercapai tujuan perusahaan. Setelah itu akan tercapai visi dan misi perusahaan. Kesejahteraan karyawan terpenuhi jika suatu perusahaan mencapai tujuannya. Diperjelas lagi bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dievaluasi dalam satu periode ataupun juga satu tahun”. Seperti di PT. Epcos Indonesia disebut dengan tahun paskal, dijelaskan pula bahwa kinerja itu juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan ataupun kelompok organisasi berdasarkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan, Wilson Bangun dalam (Susanti, 2014:1)”. Kedudukan dan peran Sumber Daya Manusia yang penting dalam organisasi atau perusahaan, senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk setiap elemen (departemen) dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. Data Absensi Kayawan PT. Epcos Indonesia April 2016 – Maret 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Aktif	JK x JHK	Keterangan							
					Telat masuk		Alp ha		Izin		Sakit	
					Jumla h	%	Jum lah	%	Jum lah	%	Ju mla h	%
1	April	700	25	17500	52	7.4	-	-	25	3.5	23	3.2
2	Mei	700	22	15400	48	6.8	-	-	23	3.2	21	2
3	Juni	700	25	17500	61	8.7	-	-	29	4.1	24	3.4
4	Juli	700	24	16800	55	7.8	-	-	27	3.8	23	3.2
5	Agustus	700	24	16800	42	6	-	-	19	2.7	22	3.1
6	September	700	27	18900	38	5.4	-	-	18	2.5	19	2.7
7	Oktober	700	27	18900	32	4.5	-	-	15	2.1	18	2.5
8	November	700	24	16800	41	5.8	-	-	21	3	25	3.5
9	Desember	700	23	16100	65	9.2	-	-	33	4.7	28	4
10	Januari	700	25	17500	58	8.2	-	-	27	1.7	12	1.7
11	Februari	700	24	16800	49	7	-	-	24	3.4	23	3.4
12	Maret	700	26	18200	39	5.5	-	-	19	2.7	15	2.7

Sumber HRD PT Epcos Indonesia (2017)

Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan maupun organisasi. Penerapan disiplin sangatlah penting bagi perusahaan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksi oleh pihak perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kedisiplinan, disini manajemen sumber daya manusia berperan

penting. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah penilaian prestasi kerja bagi pekerja. Dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut, beberapa karyawan akan lebih merasa dihagai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuannya oleh perusahaan diperhatikan.

Dengan penilaian prestasi kerja maka manejer dapat mengetahui seberapa kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dendan menggunakan mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Penilaian ini juga dapat digunakan para pemimpin perusahaan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan karyawan dalam menggunakan potensinya.

Berdasarkan observasi mengenai disiplin dan penilaian prestasi kerja yang didistribusikan dalam penelitian tersebut secara keseluruhan, jadi dalam hal ini maka pihak perusahaan harus meninjau kembali ataupun mengevaluasi hasil kinerja karyawan untuk memperoleh hasil yang lebih meyakinkan karyawan tersebut seberapa mampu atau tidaknya bekerja di perusahaan tersebut. Kita tau suatu organisasi atau perusahaan berkembang atau tidak ditentukan oleh kinerja karyawan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja kualitas maupun kuantitas yang dapat dievaluasi dalam satu periode ataupun satu tahun. Seperti di PT. Epcos Indonesia disebut dengan tahun piskal. Menurut pandangan (Susanti, 2014) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kedudukan dan peran sumber daya manusia yang penting dalam organisasi maupun, senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh secara maksimal dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk setiap elemen (departemen) dalam suatu perusahaan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan, dengan serangkaian tolak ukur yang obyektif yang dibuat oleh perusahaan yang berhubungan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan dengan cara berkala. Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti menemukan kurangnya disiplin karyawan karena minimnya penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan oleh pemimpin perusahaan dalam memacu karyawan berlomba dan berinisiatif untuk meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan yang diteliti. Kemudian muncul suatu pemikiran atau ide bagaimana keseluruhan factor ataupun variabel tersebut berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Epcos Indonesia yang ada di kota Batam. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Epcos Indonesia di Batam”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Epcos Indonesia di Batam?

2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Epcos Indonesia di Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Epcos Indonesia di Batam?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Gesang dalam Mangkunegara (2017:8) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen dalam memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi menjadi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun. Oleh karena itu kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam kondisi seperti itu. Dalam organisasi masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, serta tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Hal seperti ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
- 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- 3) Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
- 4) Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kerja dengan penuh hati-hati.
- 5) Bekerja dengan mengikuti cara-cara atau prosedur yang telah ditentukan.

2.2 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Susanti, 2014) prestasi kerja adalah hasil kerjaseseorang karyawan selama periode tertentudibanding dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yangtelah disepakati bersama. Menurut Rivai dalam Siregar dan Suryalena (2017 : 3) tujuan penilaian prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untung mengetahui tingkat prestasi karyawan.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembedaan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam : penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan dan training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alau untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai criteria keberhasilan perfektivitas.
11. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang lebih baik secara menyeluruh.

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja juga merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat

tercerpin dari keluaran yang dihasilkan (Syafarina, 2017 : 6). Menurut Amstron dan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- H₁ : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Epcos Indonesia di Batam.
- H₂ : Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Epcos Indonesia di Batam.
- H₃ : Disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Epcos Indonesia di Batam.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Sugiono dalam Jerry (2018 : 26) metode penelitian adalah suatu proses berpikir dari penentuan masalah, melakukan pengumpulan data, baik buku-buku maupun melalui observasi, melakukan pengolahan berdasarkan data yang ada sampai dengan penarikan kesimpulan dari masalah penelitian..Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif.

3.2 Definisi Operasional Variabel.

Dari kajian pustaka, dapat dibuat definisi operasional variable pada table 3 sebagai berikut:

Tabel 2. Defenisi Operasional Variabel.

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Disiplin Kerja (X_1) (Hasibuan 2010 : 194)	Diplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.	1) Mematuhi semua peraturan perusahaan. 2) Penggunaan waktu secara efektif. 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. 4) Tingkat absensi.
2	Penilaian Prestasi Kerja (X_2) (Yamanie dan Syaharuddin 2016 : 5)	Merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	1) Adil 2) Sensitif 3) Transparan 4) Konsisten
3	Kinerja Karyawan (Y) (Soeprihanto 2009 : 9)	Suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok sesuai dengan job description mereka mereka masing-masing .	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung Jawab

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetaokan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80).

Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 700 dari satu departemen saja yang sudah dibahas dalam batasan masalah dalam penelitian ini yang berjumlah 700 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan data dengan dua cara yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner penelitian yang disebarkan kepada responden di PT. Epcos Indonesia dan diolah dengan SPSS versi 20.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara resmi dari perusahaan serta teori-teori yang diperoleh dari buku, jurnal dan literature-literatur lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian.

3.3.2 Sampel

Menurut Sanusi (2011: 87) Sampel merupakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan biaya, waktu dan tenaga sehingga tidak memungkinkan untuk mengambil seluruh anggota dari populasi.sampel dari penelitian ini adalah bagian dari populasi PT. Epcos Indonesi yang dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut Arikunto dalam (Susanti, 2014), apabila subjeknya berjumlah 100, maka lebih baik dibuat semua jadi sampel, tetapi apabila jumlahnya lebih besar sebaiknya diambil 10%-15% atau 20%-25% atau bisa juga lebih maka dibuat rumus

$$N = 40\% \times n$$

Keterangan : N = Jumlah keseluruhan Sampel.

n = Jumlah Populasi yang ada.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik atau cara pengambilan sampel disebut teknik sampling. Teknik sampling dalam penelitian ini merupakan teknik random sampling. Teknik random sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang

dianggap memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel penelitian. Arikunto dalam Gusnadi (2015 : 29).

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti jenis kelamin, usia dan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Data profil responden dilihat berdasarkan usia dalam penelitian ini, bahwa usia 26-33 tahun merupakan usia responden paling banyak dengan jumlah 132 responden (47.1%), dilanjut profil responden dengan usia 18-25 tahun sebanyak 102 responden (36.4%). Sedangkan usia responden 34-41 tahun 46 responden (16.4%) dan 42-49 tahun adalah 0 %. Selanjutnya diikuti karakteristik responden berdasarkan pekerjaan pegawai swasta 212 responden (75.7%), Pegawai negeri 30 responden (10.7%), selanjutnya wiraswasta 28 responden (10,0%) sedangkan selainnya tinggal 10 responden (3.6%). Terlihat juga karakteristik dari responden berdasarkan lama bekerja, bahwa responden yang paling banyak adalah bekerja di atas 5

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013:147).

tahun yaitu 158 responden (56.4%), yang bekerja selama 3-4 tahun 66 responden (23.6%), sedangkan yang bekerja di bawah 1 tahun 38 responden (13.6%) dan 1-2 18 responden (6.4%). Dilanjut dengan karakteristik identitas berdasarkan penghasilan ataupun gaji yang di terima bahwa responden yang menerima gaji Rp.5000.000 sebanyak 150 responden (87.1%). Yang menerima gaji Rp.4000.000 sebanyak 94 responden (33.6%). Yang menerima gaji selain Rp.6000.000 36 responden (29%).

4.2 Uji Validitas

Maka hasil uji validitas pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji validitas Instrumen

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X1_1	0,552	0,361	Valid
	X1_2	0,614	0,361	Valid
	X1_3	0,627	0,361	Valid
	X1_4	0,693	0,361	Valid
Penilaian Prestasi kerja (X ₂)	X2_1	0,859	0,361	Valid
	X2_2	0,859	0,361	Valid
	X2_3	0,699	0,361	Valid
	X2_4	0,595	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,732	0,361	Valid
	Y_2	0,610	0,361	Valid
	Y_3	0,839	0,361	Valid
	Y_4	0,757	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uraian table 3 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X₁), penilaian prestasi kerja (X₂) dan kinerja karyawan (Y) masing masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat

4.3 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan instrument yang digunakan telah mampu mengukut dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Data

No	Variabel	Jumlah Sampel	Nilai Cronbachs Alpha	Standar	Keterangan
1	X ₁	30	0,738	0,60	Reliabel
2	X ₂	30	0,784	0,60	Reliabel
3	X ₃	30	0,788	0,60	Reliabel

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 4 nilai Cronbachs Alpha dari hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja (X₁) adalah 0,703 yakni lebih besar dari 0,60 atau valid, artinya data dapat diterima dan dipercaya sehingga dapat dilanjutkan ketahap uji selanjutnya untuk penelitian ini.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk penilaian krestasi kerja (X₁), sedangkan hasil uji reliabilitas untuk penilaian prestasi kerja (X₂) adalah 0,784 juga lebih besar dari 0,60 dan reabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,788 yakni lebih besar dari 0,60.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standarized Rresidual
N		280
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	16.7607
	Std. Deviation	1.28259
	Absolute	.181
Most Extreme Differences	Positive	.181
	Negative	-.140
	Kolmogorov-Smirnov Z	.504
Asymp. Sig. (2-tailed)		.775

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dilihat dari hasil table 5 di atas dapat di buat kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hal seperti itu di lihat dari hasil 0,777 > 0,05. Maka data dapat disimpulkan telah lulus uji one-sampleKolmogrof-smirnovTest

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.901	.993	2.923	.004
	Disiplin_Kerja	.544	.062	.466	8.708
	Penilaian_Prestasi_Kerja	.231	.058	.078	4.013

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dengan melihat tabel 6 di atas, dapat disusun persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 9.644 + 0.120X_1 + 0.067X_2$$

Keterangan :

1. Nilai Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 2,901 yang menunjukkan nilai X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) bernilai nol, maka Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai 9,544. meningkatkan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,120. Karyawan artinya semakin meningkat X_1 (Disiplin Kerja) maka akan meningkat Y (Kinerja Karyawan).
2. Variabel X_1 (Disiplin Kerja) memiliki nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,120, ini berarti jika variabel independen lain-lainnya tetap, maka setiap kenaikan 1 pon atau 1 % pada variabel. Disiplin Kerja akan nilai Kinerja Karyawan sebesar 0.067. Koefisien variabel X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara X_2 (penilaian prestasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan), artinya semakin meningkat nilai variable X_2 (penilaian prestasi kerja) maka akan meningkat Y (kinerja karyawan).
3. Variabel X_2 (Penilaian Prestasi Kerja) memiliki nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,067, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 pon atau 1% variabel penilaian prestasi kerja akan meningkatkan

4.6 Uji Multikolinieritas

Tabel 7.Hasil Uji Multikolinieritas

Model	variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja	0,824	1,214
	Penilaian Prestasi kerja	0,824	1,214

Berdasarkan hasil table 7 masing-masing variabel memiliki nilai yang berada di bawah 10. Maka dari itu dapat dibuat suatu

kesimpulan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya gejala heterokedatisitas. Maka dapat dilanjut ketahap uji selanjutnya.

4.7 Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.901	.993		2.923	.004
1	Disiplin_Kerja	.544	.062	.466	8.708	.000
	Penilaian_Prestasi_Kerj	.231	.058	.215	4.013	.000

a. Dependen variable l Y_TOTAL

Berdasarkan hasil table 8 dapat diketahui:
 1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8.708 > 1.968565$, dilanjut lagi nilai sig $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil yang demikian, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.013 > 1.968565$, dilanjut nilai sig $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil yang demikian dapat dibuat kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang artinya secara parsial variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8 Hasil Uji F

Tabel 9. Uji

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.607	2	152.303	73.580	.000 ^b
	Residual	573.361	277	2.070		
	Total	877.968	279			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y_TOTAL)

b. Predictors: (Constant), Penilaian_Prestasi_Kerja (X2_TOTAL), Disiplin_Kerja (X1_TOTAL)

Berdasarkan hasil table 9 dapat diketahui nilai $F_{hitung} > t_{tabel}$ untuk variabel kinerja karyawan $73,580 > 3,028$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a

diterima untuk variabel kinerja karyawan. Maka variabel disiplin kerja dan penilaian prestasi kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

SIMPULAN

1. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Epcos Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $(0,000) < \text{nilai } \alpha \text{ } 0,05$. Dapat dibuktikan juga dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (8,708 > 1,968565)$.
2. Variabel penilaian prestasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Epcos Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan $(0,000) < 0,005$. Dapat juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,013 > 1,968565)$.
3. Variabel disiplin kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Epcos Indonesia di Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > t_{tabel} (73,645 > 3,028)$.

DAFTAR USTAKA

Dessler, G. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Fajar Hari Hardianjah (Ed.) (10 jilid 2). Permata Puri Media Jl.Topas Raya C2.16: Indeks. Retrieved

from indeks@indeks-penerbit.com

Ghozali, H. L. dan I. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Metode Dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 2.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, S. H. (2014). Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Di Kota Bontang. *Administrasi Negara*, 4(2), 1977–1990. Retrieved from ejournal.an.fisip-unmul.org

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–12. Retrieved from <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1119>