

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 1, No. 3, Agustus 2024
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat

Rizki Nur Maulana¹, Enny Savitri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: rizkinurmaulana7@gmail.com¹ dosen01700@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/rumus slovin/rumus rao purba dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Konsumen PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 55 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,74% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,394 > 2,008)$. Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,917 > 2,008)$. Disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,755 + 0,422X_1 + 0,360X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,681 > 2,790)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Penilaian Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh/rumus slovin/rumus rao purba dan diperoleh sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah Konsumen PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat dan jumlah sampel jenuh berjumlah 55 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala likert, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 51,74% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,394 > 2,008)$. Penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,7% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,917 > 2,008)$. Disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,755 + 0,422X_1 + 0,360X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(39,681 > 2,790)$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Penilaian Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan dan aspek mana yang perlu dipertahankan.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tentu hal ini yang seharusnya bisa dijadikan sebagai perhatian bagi para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, agar pencapaian target perusahaan dapat tercapai secara optimal, dan tentunya akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja adalah sebuah aksi, bukanlah suatu kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berikut ini kinerja karyawan pada PT. Cipta Selera Murni yang dilihat dari hasil pencapaian target perusahaan dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT. Cipta Selera Murni Periode 2020 - 2023

Jenis Penilaian	2021		%	2022		%	2023		%
	Penilaian			Penilaian			Penilaian		
	Baik	Kurang Baik		Baik	Kurang Baik		Baik	Kurang Baik	
Produktifitas	73%	27%	100%	58%	42%	100%	40%	60%	100%
Kualitas	30%	70%	100%	57%	43%	100%	42%	58%	100%
Ketepatan	42%	58%	100%	35%	65%	100%	49%	51%	100%

Sumber : PT. Cipta Selera Murni Jakarta Pusat, 2024

Berdasarkan data di atas menyimpulkan bahwa terdapat hasil tren yang menurun dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023 dalam hal ini produktifitas karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal tahun 2021 sampai 2023 menurun 15% dan di tahun 2022 sampai 2023 menurun 18% makan tingkat produktifitas dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami penurunan, sedangkan dalam hal bekerja tidak maksimal mengalami tren peningkatan selama periode 3 tahun terakhir, tahun 2021 sampai 2023 meningkat 69%, tahun 2022 sampai 2023 meningkat 15%, selain itu aspek kualitas kerja karyawan mengalami hasil yang fluktuatif dalam hal bekerja secara maksimal tahun 2021 sampai 2022 meningkat 27%, tahun 2022 sampai 2023 menurun 15% dan bekerja tidak maksimal tahun 2021 sampai 2022 menurun 27%, tahun 2022 sampai 2023 meningkat 15%, lalu yang terakhir adalah ketepatan dalam bekerja juga memiliki tren yang flutuaktif dari hal bekerja secara maksimal, tahun 2021 sampai 2022 menurun 7%, tahun 2022 sampai 2023 meningkat 14%, dan bekerja tidak maksimal, 2021 sampai 2022 meningkat 7%, tahun 2022 sampai 2023 menurun 14% jadi periode 2021 sampai 2023 hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Cipta Selera Murni masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, maka dari itu perlu diminimalisir sebaik mungkin hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil akhir dari setiap proses pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, fungsi dari kinerja ini sebagai tolak ukur penilaian hasil yang sebelumnya sudah menjadi acuan untuk dijadikan sebagai tujuan utama, dari data diatas adanya naik dan turun dari pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan setiap tahunnya, hal ini berarti tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan dirasa masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, maka dari itu perlu meminimalisir sebaik mungkin hal yang mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

Dari hasil penelitian kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, terutama pada pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan, tentu hal ini yang

seharusnya bisa dijadikan perhatian penting bagi para karyawan, dalam menjalankan pekerjaannya, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri yakni, disiplin dan penilaian, dari kedua faktor tersebut, perusahaan juga harus bisa memberikan sanksi yang tegas kepada para karyawan, agar dapat lebih meningkatkan rasa kedisiplinan, dan selanjutnya pemberian penilaian ini juga penting diberikan kepada para karyawan, karena dengan pemberian penilaian prestasi, karyawan akan merasa dirinya diperhatikan. Apabila kedua faktor ini bisa diperbaiki oleh perusahaan, tentunya akan memberikan dampak yang positif kepada kinerja karyawan tersebut, produktivitas perusahaan dapat meningkat, pencapaian target perusahaan dapat tercapai dengan baik dan tentunya bisa menjadi salah satu perusahaan yang mampu bersaing dalam dunia bisnis.

Terkait menurunnya kinerja seperti dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari disiplin kerja yang masih kurang. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku dan meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya. Karyawan juga harus patuh dan tunduk pada norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Selain masalah disiplin kerja organisasi juga perlu memperhatikan penilaian agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena penilaian kinerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan. Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang mawadahi berbagai aturan dan kebijakan yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi. Penilaian kinerja juga dapat meningkatkan dan menimbulkan motivasi kerja yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, bila penilaian kinerja karyawan rendah maka kreativitas dan inovasi seorang karyawan dalam melakukan tugasnya menurun. Tetapi kebanyakan pada saat sekarang ini tidak terdapat disiplin pada setiap pegawai terutama pada karyawan PT. Cipta Selera Murni, para karyawan banyak meninggalkan pekerjaan dengan datang terlambat yang seharusnya mereka kerjakan lebih awal, oleh karena itu perlu adanya disiplin kerja untuk meningkatkan penilaian kinerja terhadap karyawan dapat dilakukan dengan lebih efektif dan objektif.

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti

dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja, penilaian kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,635	0,271	Valid
KX1-2	0,386	0,271	Valid
KX1-3	0,428	0,271	Valid
KX1-4	0,431	0,271	Valid
KX1-5	0,793	0,271	Valid
KX1-6	0,567	0,271	Valid
KX1-7	0,773	0,271	Valid
KX1-8	0,746	0,271	Valid
KX1-9	0,695	0,271	Valid
KX1-10	0,402	0,271	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 55 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 55 - 2 = 53$ maka didapat r tabel sebesar 0,271. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,271$.

Pengujian Validitas Variabel Penilaian Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Penilaian Kerja (X_2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,367	0,271	Valid
KX2-2	0,430	0,271	Valid
KX2-3	0,556	0,271	Valid
KX2-4	0,579	0,271	Valid
KX2-5	0,409	0,271	Valid
KX2-6	0,441	0,271	Valid
KX2-7	0,683	0,271	Valid
KX2-8	0,333	0,271	Valid
KX2-9	0,623	0,271	Valid
KX2-10	0,458	0,271	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel penilaian kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 55-2 = 53$ yaitu 0,271. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,408	0,271	Valid
KY-2	0,461	0,271	Valid
KY-3	0,476	0,271	Valid
KY-4	0,326	0,271	Valid

KY-5	0,664	0,271	Valid
KY-6	0,660	0,271	Valid
KY-7	0,444	0,271	Valid
KY-8	0,568	0,271	Valid
KY-9	0,527	0,271	Valid
KY-10	0,390	0,271	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 55-2 = 53$ yaitu 0,271. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,781 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X_2)

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Penilaian Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,633	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel penilaian kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,633 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,650	8

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,650 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

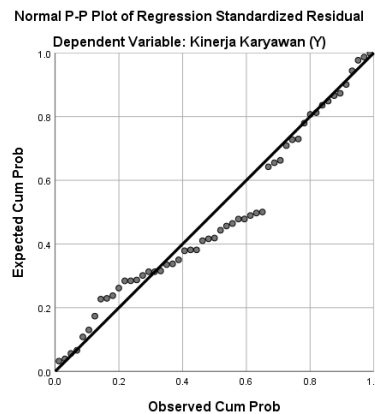
		Kinerja Karyawan (Y)
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.51
	Std. Deviation	3.587
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.100
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

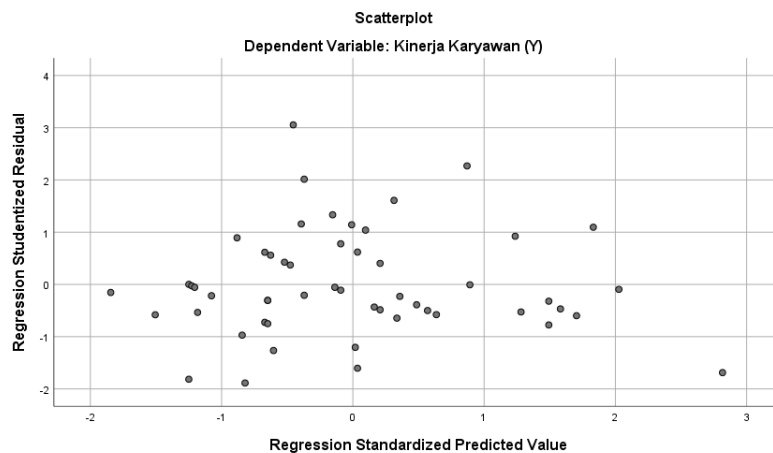


Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel disiplin kerja (X_1), penilaian kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja (X_1) dan penilaian kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.547	2.856		5.794	.000
	Disiplin Kerja (X1)	.571	.077	.719	7.394	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,394 > 2,008$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Penilaian Kerja (X_2)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Penilaian Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.160	3.965		3.571	.001
	Penilaian Kerja (X_2)	.633	.107	.638	5.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,917 > 2,008$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (disiplin kerja dan penilaian kerja) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% ($0,05$) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df_1 = 3-1 = 2$ dan $(df_2 = n - k) = 55 - 3 = 52$

Maka dengan signifikansi 5% atau $0,05$ diperoleh F_{tabel} dari $52 = 2,790$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Disiplin Kerja (X_1) Dan Penilaian Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.573	2	205.287	39.681	.000 ^b
	Residual	258.672	50	5.173		
	Total	669.245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_1)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,681 > 2,790$) dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penilaian kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik disiplin kerja dan penilaian kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja merupakan elemen penting untuk mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan. Dalam kenyataannya disiplin kerja PT. Cipta Selera Murni masih rendah, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat. Disiplin kerja karyawan PT. Cipta Selera Murni dapat terwujud apabila karyawan bersikap sadar dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama didalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 7,394$ sedangkan $t_{tabel} = 2,008$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Artina Mayunita (2023) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penilaian Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian adalah suatu catatan hasil kerja yang di capai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

Hal ini selaras dengan pendapat Nawawi (2019:45) bahwa “penilaian kerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) di lingkungan suatu organisasi”.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 5,917$ sedangkan $t_{tabel} = 2,008$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siska Dwi Rahayu (2019) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Dan Penilaian Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($39,681 > 2,790$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penilaian kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nora Cetisla Tanjung (2019) dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja dan penilaian kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja (X_1) dan penilaian kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($7,394 > 2,008$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.
2. Secara parsial penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel ($5,917 > 2,008$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penilaian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.
3. Disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($39,681 > 2,790$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan penilaian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kepuasan kerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anastasha Eva Aulia. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai V Hotel dan Residence Bandung. *Jurnal Univeritas Khatolik Parahyangan*, 2, 25-87. Dipetik Maret 2023.
- Badeni (2019) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Brown & Ghiselli (1950) *Human Resource Management, An Experiential Approach*, McGraw Hill, Singapore.
- Dadang (2019) *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi. Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Danang. Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Fahmi. Irham (2021) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. Imam (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali Arif Yusuf (2020) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing.
- Handoko T. Hani (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2020) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maslow dalam Sutrisno (2020) *Motivasi Dan Kepribadian*. Yogyakarta: Cantika Pustaka.
- Mayunita Artina. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Food And Beverage Hotel 101 Urban Kelapa Gading Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Sahid*, 2, 244-251. Dipetik Februari 2023.
- Michael R Carrell (2020) *Human Resource Management Global for managing Diverse Workplace*, Edition, Prenice Hall Inc. Nre Jersey.
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Murni di Jakarta Barat | Rizki Nur Maulana, Enny Savitri

Mada University Press.

Nitisemito (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.

Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih (2019) *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

Sedarmayanti. (2020) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.

Simamora. Bilson (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela (2020) *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, Dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siyoto (2020) *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.

Sudjana (2019) *Metode Statistika*. Bandung: Tarsido.

Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. V. Wiratna. (2020) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.

Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Umi Narimawati (2020) *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori. Dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.