



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 6113-6125

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service*
PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta
(Studi Kasus di PT Purna Kreasi Sejahtera)

Darka

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis & Teknologi, Universitas Pertiwi

Email: darka@pertiwi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 30 karyawan cleaning service. Metode ini menggunakan bantuan SPSS versi 19.0 dalam penelitian ini yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel 30 responden dengan teknik sampling jenuh. Dari hasil perhitungan analisis korelasi sederhana dapat dilihat bahwa nilai r adalah sebesar (0,812) yang artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel X (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kualitas pelayanan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Melalui uji t hitung = 7,358 lebih besar dari t tabel = 2,048 maka H_0 di tolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cleaning service PT Purna Kreasi Sejahtera. Melalui analisis regresi $Y = 16,307 + 0,672 X$. Nilai konstan (a) 16,307, artinya disiplin kerja adalah 0, maka disiplin kerja 16,307.

Kata Kunci: *Cleaning Service, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of work discipline on the performance of cleaning service employees of PT Purna Kreasi Sejahtera Jakarta Head Office. Data collection was carried out through the distribution of questionnaires to 30 cleaning service employees. This method uses the help of SPSS version 19.0 in this study which was used quantitative with a sample of 30 respondents with saturated sampling techniques. From the calculation results of simple correlation analysis, it can be seen that the value of r is (0.812) which means that there is a very strong influence on variable X (Work Discipline) on variable Y (Employee Performance). From the calculation of the coefficient of determination, it shows that service quality has an influence on employee performance by 65.9%, while the rest is influenced by other factors. Through the test t count = 7.358 greater than t table = 2.048 then H_0 was rejected so that it can be concluded that there is a positive correlation between work discipline and the performance of PT Purna Kreasi Sejahtera cleaning service employees. Through regression analysis $Y = 16.307 + 0.672 X$. Constant value (a) 16.307, meaning that work discipline is 0, then work discipline is 16.307.

Keyword: *Cleaning Service, Employee Performance, Work Discipline,*

PENDAHULUAN

Organisasi atau Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang menyusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi atau perusahaan (stakeholder) juga bisa berupa shareholder. Salah satu komponen penting tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta ketrampilan.

Menurut Hasibuan (2013: 193), Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan keterampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan dan meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

Wilson Bangun (2012: 231) mendefinisikan "kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)".

PT Purna Kreasi Sejahtera yang bergerak sebagai penyedia jasa outsourcing cleaning

service. Sebelum melakukan penempatan SDM dilapangan, pihak perusahaan akan melakukan pelatihan pra tugas, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dikerjakan secara professional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen PT Purna Kreasi Sejahtera. Meskipun telah dilakukan pelatihan maupun pendampingan, pekerjaan yang terjadi di lapangan masih belum maksimal.

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan *Cleaning Service* Periode Januari-Desember 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Cuti	Alfa	Total Ketidakhadiran	Presentase
2017	30	26	14	49	50	153	
2018	30	32	20	56	60	140	

Tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulan pada PT Purna Kreasi Sejahtera tahun 2017-2018 terhitung tinggi, dapat dilihat dari tabel rata-rata ketidakhadiran dalam satu tahun. Data tersebut mengindikasikan banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Hal tersebut perlu di perbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya. Ketaatan pada peraturan kerja yang dimiliki karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta dinilai masih kurang, seperti adanya penggunaan jam istirahat yang salah digunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Maka dari itu jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal. Ketaatan pada standar kerja juga masih belum diperhatikan secara maksimal oleh karyawan.

Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tabel 2. Penilaian Kinerja Karyawan *Cleaning Service* Periode 2017-2018

Bulan	Nilai	
	2017	2018
Januari	370	362
Februari	374	380
Maret	353	350
April	380	328
Mei	307	295
Juni	330	330
Juli	295	306
Agustus	307	300
September	386	385
Oktober	337	340
November	288	273
Desember	310	296

(Sumber: Pengawas PT Purna Kreasi Sejahtera)

Dari tabel 2 dapat diketahui nilai kinerja karyawan cleaning service PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta, bahwa kualitas kinerja karyawan pada tahun 2017-2018 terhitung rendah .

Tabel 3. Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai	Kategori
1.	> 401	Sangat Baik
2.	301-400	Baik
3.	201-300	Cukup Baik
4.	< 200	Buruk

(Sumber: Peraturan PT Purna Kreasi Sejahtera)

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta masih sangat rendah. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama. Ketika melihat kotoran dilantai tetapi tidak segera dibersihkan, hal ini membuat target pekerjaan pembersihan ruangan tidak tercapai secara maksimal. Dalam hal sikap, karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera dituntut bekerja sesuai dengan peraturan dikantor dengan sikap sopan santun terhadap sesama karyawan dan atasan. Kerja sama yang terjadi anatar

karyawan juga masih kurang baik, tidak semua karyawan mengenal satu sama lain karena karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera mempunyai usia yang beragam antara 18-40 tahun yang mengakibatkan pemikiran karyawan berbeda-beda, sehingga terjadi kerja sama yang tidak maksimal. Komunikasi yang terjadi juga sangat dipengaruhi oleh perbedaan usia dari para karyawan yang menyebabkan adanya jarak antar karyawan yang bisa menyebabkan kesalahan dalam komunikasi, sehingga kinerja karyawan dapat terganggu.

Berdasarkan hasil penelitian Jeli Nata Liyas & Reza Primadi (2017) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat. Variabel bebas: Disiplin Kerja, Variabel Terkait: Kinerja, dengan Metode Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dimana $t_{hitung} = 10,770 > t_{tabel} = 2,023$. Menurut Kartika Dewi (2017) dari Universitas Sumatra Utara. Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan. Variabel Bebas: Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja, Variabel Terkait: Kinerja Karyawan, dengan Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Dewi Untari (2018) dari Politeknik Kridatama Bandung. Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. KIE Indonesia. Variabel Bebas: Disiplin Kerja, Variabel Terkait: Kinerja Pegawai, dengan Metode Rank Spearman. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia dengan koefisien 0.547 hasilnya adalah signifikan.

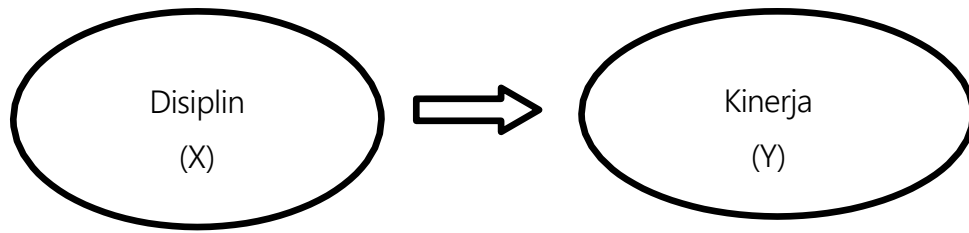
Dari uraian diatas menunjukkan bahwa masalah disiplin kerja perlu mendapatkan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Disiplin Kerja pada PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta, untuk mengetahui Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta dan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service pada PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2012: 11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, maka dalam penelitian ini dijelaskan hubungan antara kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Demikian penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.



Gambar 1. Kerangka Desain Penelitian

Populasi Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 114) menyatakan "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan *cleaning service* PT. Purna Kreasi Sejahtera yang berjumlah 30 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014: 115) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang sudah ada. Didalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh yang berjumlah 30 orang.

c. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dimiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability sampling*. *Non Probability Sampling* jenis ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel.

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188).

Dalam peneliti ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan *Cleaning Service* PT. Purna Kreasi Sejahtera yaitu 30 orang yang terdiri dari masing-masing bagian. Teknik

pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

d. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 38) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

a) Variabel Bebas (*Variable Independent*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecente*. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). Variabel bebas pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X)

b) Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen atau sebagai variabel terikat. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Purna Kreasi Sejahtera adalah Perseroan Komanditer yang diprakarsai berdirinya oleh Dana Pensiun Karyawan Taspen (DP TASPEN) pada tanggal 30 Oktober 1985 di Jakarta. Alamat kantor Pusat di Jl. Pangkalan Asem No. 13A Galur, Johar Baru Jakarta Pusat. Pada awal beroperasi PT Purna Kreasi Sejahtera hanya mengerjakan beberapa proyek. Tidak menunggu lama perusahaan ini dapat berkembang dengan pesat, dengan terus melakukan perbaikan baik dalam sisi internal maupun eksternal yang terintegrasi dengan peningkatan kualitas secara terus menerus.

Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan mengukur sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian (Sugiyono, 2016:333).

Uji validitas terhadap instrumen variabel Disiplin Kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa dari 20 item butir instrumen yang dinyatakan valid 20 item, sedangkan variabel Kinerja (Y) ada 20 dinyatakan valid dari 20 butir item. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ maka diperoleh r tabel = 0,361. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah r hitung $>$ r tabel Uji validitas ini dilakukan terhadap 30 responden nonsampel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, selanjutnya perlu diuji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama pula dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. dalam pengujian ini penulis menggunakan rumus *cronbach alpha* dan melakukan perhitungan dengan program spss versi 19.0 diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,760	21

Dari tabel 4. terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0,760. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai *cronbach alpha* 0,60. Dengan demikian instrument disiplin kerja adalah *reliable*.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan *Cleaning Service*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,746	21

Dari tabel 5. di atas terlihat bahwa koefisien *cronbach alpha* adalah 0,746. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai *cronbach alpha* 0,60. Dengan demikian instrument kinerja karyawan *cleaning service* adalah *reliable*.

Analisa Data

a. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tujuan analisis regresi adalah untuk memprediksi sejauh mana pengaruh yang terjadi terhadap variabel bebas dan variabel terikat.

Dengan rumus model Regresi linier sederhana, Sugiyono (2016:188).

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan perhitungan analisis regresi analisis sederhana yang di lakukan melalui statistik dengan menggunakan program spss 19.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 6. Analisis regresi sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,307	5,925	,812	2,752	,010
	X	,672	,091		7,358	,000

a. Dependent Variable: Y

Secara umum rumus persamaan analisa regresi linier sederhana adalah $y = a + bx$. Sementara untuk mengetahui nilai koefisien dapat berpedoman pada *output* yang berada pada tabel diatas. Perhitungan dengan cara manual maupun menggunakan spss 19.0 di dapatkan hasil yang sama/setara. Sedangkan pengertiannya adalah apabila tidak ada pengaruh disiplin kerja ($X=0$) maka kinerja karyawan *cleaning service* (Y) akan bernilai sebanyak 16,307 satuan. Namun apabila terjadi peningkatan sebesar 1 satuan/unit variabel disiplin kerja ($X = 1$), maka akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja sebesar 0,672 satuan.

b. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi (r hitung)

Analisis koefisien korelasi ini adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,812 antara disiplin kerja dan kinerja karyawan *cleaning service*.

Tabel 7. Uji analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,647	7,864

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Perhitungan dengan cara manual maupun dengan menggunakan SPSS versi 19.0 didapatkan hasil yang sama/setara. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,812 antar disiplin kerja dan kinerja karyawan *cleaning service*, untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,812 termasuk pada kategori sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan *cleaning service*. Hubungan tersebut berlaku untuk 30 responden dengan tingkat kesalahan 5%.

c. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi ini adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service*. Rumus yang digunakan dan perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,647	7,864

a. Predictors: (Constant), X
 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai koefisien determinasi diatas diperoleh hasil sebesar 65,9% dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* sebesar 65,9%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor- faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah ditentukan nilai r maka untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menerima hipotesis atau sebaliknya, maka hipotesis ditentukan dengan menggunakan SPSS 19.0 pada tabel berikut :

Membandingkan t hitung dengan t tabel, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	t	Sig.	
				B
1	(Constant)	16,307	2,752	,010
X		,672	7,358	,000

a. Dependent Variable: Y

Pada perhitungan uji t tersebut dan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 19.0 menunjukkan hasil pengujian hipotesis disiplin kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} sebesar 7,358. Jadi kesimpulan dari uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 19.0 dan hitung manual menunjukkan hasil yang sama yaitu 7,358. Jika taraf kesalahannya 5% (0,05) dan uji dua pihak $df = n-2$ ($30 - 2 = 28$) maka nilai t tabel nya adalah 2,048 yang berarti $t_{hitung} (7,358) > t_{tabel} (2,048)$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* karena tingkat signifikan yang dimiliki oleh variabel X atau disiplin $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,358 > 2,048$).

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta, mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada interval kelas dapat dilihat bahwa tingkat hubungan disiplin kerja adalah 4,193. Dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja Karyawan Cleaning Service pada PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta dalam kategori "Cukup Baik".

2. Pada interval kelas dapat dilihat bahwa tingkat hubungan kinerja karyawan cleaning service adalah 3,906 dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera adalah "Cukup Baik".
3. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 16,307 + 0,672 X$, persamaan yang ditemukan digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat Jakarta.
 Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi, maka didapat hasil (r) sebesar 0,812 yang menunjukkan terdapat pengaruh Sangat Kuat. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Purna Kreasi Sejahtera Kantor Pusat.
 Hasil analisis koefisien determinasi (KD) diperoleh hasil sebesar 65,9% dapat diketahui bahwa besarnya kontribusi pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service sebesar 65,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
 Pada perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 19.0 menunjukkan hasil thitung sebesar 7,358 jadi kesimpulan dari uji t dengan menggunakan software SPSS Versi 19.0 dan hitung manual menunjukkan hasil yang sama yaitu 7,358. Jika taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ (0,05) dan uji dua pihak $df = n - 2$ ($30 - 2 = 28$) maka nilai t tabelnya adalah 2,048. Yang berarti thitung ($7,358$) > ttabel ($2,048$) maka H_a diterima dan H_o ditolak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A . Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Arif. Ramdhani 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa. Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga Dessler, Gerry, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada

Media Group, Jakarta.

Herman Sofyandi. cetakan kedua, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta; Graha Ilmu

Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada

Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.

S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sedamaryanti. 2011. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Dewi Untari, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur. Cano Economos, Volume 7 Nomor 1 Januari 2018

Nanang Yogi Anggoro Putro, 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing studi pada perusahaan penyedia jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun

Puspita Dwi Sari, 2011, "Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang", Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, hlm, 21.

Runtunuwu Hiskia. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado". Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. Vol. 3, No. 3. Hal. 81-89.

Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, Vol.2, No. 1, Januari-Juni 2017.