



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2253-2260

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

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

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor

Vivi Fauziah^{1✉}, Pristanto Ria Irawan², Erik Rahman³, Joelianti Dwi S.N⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi

Email: 19120049@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* dengan sampel 96 karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor berpengaruh sangat kuat dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of work discipline on employee performance PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor. This research uses quantitative descriptive methods with data collection techniques through distributing questionnaires and library data. In this research using saturated sampling with samples 96 employees on PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor, using simple linear regression data analysis techniques. The results of this research show that there is an influence between work discipline on employee performance PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor influential very strong and has an influential contribution of 91,1% on employee performance variables. It is hoped that the results of this research will contribute to further research.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

PT. Pakuan Karya Mandiri merupakan perusahaan bergerak dalam bidang jasa dan perdagangan. Perusahaan tersebut memberikan layanan *outsourc* berupa *cleaning service* selain itu memberikan layanan jasa service dan maintenance untuk AC dan Lift. Sebagai Perusahaan yang selalu dinamis dalam pelayannanya, PT. Pakuan Karya Mandiri selalu berusaha untuk terus melakukan peningkatan, salah satunya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, disiplin kerja karyawan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh bagian Sumber Daya Manusia PT. Pakuan Karya Mandiri. Karyawan yang terdapat di PT. Pakuan Karya Mandiri karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Penerapan disiplin di PT. Pakuan Karya Mandiri dilakukan dengan memberikan peraturan-peraturan yang diterapkan di Perusahaan dengan tujuan untuk terlaksananya atas kepatuhan peraturan yang diterapkan dan pemenuhan norma yang diberikan Perusahaan terhadap karyawannya., sehingga dengan demikian pencapaian tujuan Perusahaan, hal ini diperkuat dengan pernyataan Sutrisno, dalam (Muhammad Arif et al., 2020) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Priyono dalam (Muhamad Ekhsan, 2019) "Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat".

Menurut Siagian dalam (Muhamad Ekhsan, 2019) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, dalam (Apfia Ferawati, 2017)

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas output, (2) kualitas output, (3) jangka

waktu output, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif

Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement)." Indikator kinerja meliputi quantity (jumlah pekerjaan), quality (kualitas pekerjaan), precision time (ketepatan waktu), attendance (kehadiran), team work (kemampuan kerjasama).

Mangkunegara dalam (Lyta Lestary dan Harmon, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Hasil penelitian sebelumnya menurut (Tifani Nur Adinda et al., 2023) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Yulis Setyawati, 2022) disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) studi kasus pada Pemkab Bondowoso. Lebih lanjut menurut terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu (Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan fenomena yang berada di PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor tersebut dengan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh pengawasan sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor.

Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sample dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh dari jumlah karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor yang diambil 96 karyawan.

Hipotesis

Adapun dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$ Terdapat pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_0: \rho \neq 0$ Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan. Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021). Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X.

Definisi operasional variable disiplin kerja; jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang, kerja kehadiran, cara berpakaian, sopan santun, bertingkah laku, dan tanggung jawab. Sedangkan definisi operasional variabel kinerja pegawai, kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, ketelitian, inisiatif, dan efisiensi

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, disiplin kerja sebagai variable X (*independent variables*), dan kinerja karyawan sebagai variable Y (*dependent variables*).



Gambar 1. Desain Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian valid atau kesahihan butir-butir pernyataan instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (Bivariate Pearson). Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji validitas terhadap instrumen variabel disiplin kerja (X) diperoleh kesimpulan bahwa instrumen yang dinyatakan valid 20 item, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) ada 20

dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 10$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,632$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Uji validitas ini dilakukan terhadap 10 responden nonsampel.

Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan reliabel adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $dk = n-1 = 10-1 = 9$, signifikansi 5%, maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,666$. Pada variabel disiplin kerja (X) $r_{\text{hitung}} = 0,947$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,666$ maka reliabel, dan variabel kinerja pegawai (Y) $r_{\text{hitung}} = 0,911$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,666$ maka reliabel.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Berikut ini hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS, dapat dijelaskan pada tabel 1 sebagai berikut;

Tabel 1. Tabel Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.243	2.537		1.672	.098
	Disiplin Kerja	.954	.031	.955	31.135	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel disiplin kerja yaitu; $Y' = 4.243 + 0,954x$.

Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan Uji t, sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{\text{hitung}} > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai $t_{\text{hitung}} < \text{nilai } t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel

Y

Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel $0.025; 96-1-1 = (0.025; 94) = 1.989$, maka t-hitung $(31.135) > t\text{-tabel} (1.989)$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan pada tabel 2 koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan memiliki hubungan sangat kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai r sebesar 0.955 (interval koefisien 0.80-1.00), sedangkan kontribusi variabel disiplin kerja sebesar 91,1 % terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.955 ^a	.912	.911	4.869

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS

Tabel 3. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7990.887	1	7990.887	138.388	.000 ^b
	Residual	2194.213	38	57.742		
	Total	10185.100	39			

a. Dependent Variable: X

b. Predictors: (Constant), Y

Sumber: Data diolah dari SPSS

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai t-hitung $(31.135) > t\text{-tabel} (1.989)$, Kemudian variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif sangat kuat nilai r sebesar 0.955 (interval koefisien 0.80-

1.00), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 91,1 % terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya yang sebesar 8.9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu. $Y' = 4.243 + 0,954x$.

Perlunya PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor meningkatkan kedisiplinan kepada karyawan yang dilakukan dengan prinsip berkeadilan artinya kedisiplinan ini berlaku untuk semua baik jabatan terendah sampai dengan tertinggi, pentingnya pemberian sanksi bagi yang melanggar disiplin yang telah digariskan perusahaan kepada karyawannya, peran pimpinan menjadi *role model* kepada bawahannya. Bentuk disiplin dapat diciptakan melalui *self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya), Biasanya diberikan kepada karyawan dalam bentuk pemberian apresiasi dalam bentuk materi dan imateri sehingga menciptakan kesadaran akan disiplin diri, selanjutnya dan *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah) dapat dilakukan dengan memberikan sosialisasi peraturan dan tata tertib yang merupakan tanggung jawab untuk seluruh karyawan yang mentaatinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa Baru Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Apfia Ferawati. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal AGORA* , 5(1).
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Jeli Nata Liyas, & Reza Primadi. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PERKREDITAN RAKYAT. *Al Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)*, 2(1).
- Lijan Sinambela. (2021). Metode Penelitian Kuantitaif: Teoritik dan praktik. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- Muhamad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL (Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 13(1).

- Muhammad Arif, Taufik Maulana, & Muhammad Taufik Lesmana. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal HUMANIORA Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1).
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, & Syahrums Agung. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Research*, 1(3).
- Yulis Setyawati. (2022). Penggunaan Media Audio Visual Dalam Menganalisa Keefektifan Belajar dan Kemampuan Mendengar Bahasa Inggris mahasiswa Keperawatan. *Nusantara Hasana Journal*, 2(6), 62–69.