

IMPRESI DISIPLIN KERJA ATAS KINERJA KARYAWAN PADA PT ABADI SMILYNKS DI JAKARTA

Chusminah SM¹

R. Ati Haryati²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, DKI Jakarta, Indonesia

¹e-mail: chusminah.csn@bsi.ac.id

²e-mail: r.ati.rah@bsi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Smilynks, yang ditandai dengan kurang tercapainya tingkat kedisiplinan dalam bekerja sehingga berpotensi menjadi penghambat bagi tercapainya tujuan yang ingin dicapai. Artikel ini akan menyajikan hasil riset mengenai seberapa besar kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja pada karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara non-probability sampling yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode yang digunakan untuk menganalisis data ini menggunakan uji koefisien korelasi, determinasi dan persamaan regresi dengan menggunakan SPSS versi 24. Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,813 yang berarti bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja signifikan, positif dan kuat. Hasil uji koefisien determinasi yaitu 0,661 artinya kinerja dipengaruhi disiplin kerja sebesar 66,1%, sedangkan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji regresi linier adalah $7.385 > 2.048$ dimana $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine whether there is an influence of work discipline on employee performance at PT Abadi Smilynks, which is characterized by the lack of achievement of the level of discipline in work so that it has the potential to be an obstacle to the achievement of goals to be achieved. This article will present the results of research on how much employee performance is influenced by work discipline variables on their employees. This research uses a quantitative descriptive method with a non-probability sampling technique that is saturated sampling with a total sample of 30 people. Data obtained by distributing questionnaires. The methods have used to analyze this data using the correlation coefficient test, determination and regression equation using SPSS version 24. Based on the analysis results obtained correlation coefficient test results of 0.813 which means that the relationship of work discipline with a significant, positive and strong performance. The coefficient of determination test results is 0.661 meaning that performance is influenced by work discipline by 66.1%, while the remaining 33.9% is influenced by other factors. The results of the linear regression test were $7.385 > 2.048$ where $0.001 < 0.05$, it can be concluded that the work discipline variable has a significant effect on the performance variable.

Keywords: Work Discipline, Performance, Employee

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin pesat di era revolusi industri 4.0 tidak menghilangkan peran sumber daya manusia (SDM) di perusahaan. Teknologi yang canggih, finansial dan modal yang memadai serta infrastruktur yang mendukung tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh SDM yang berkualitas dan berkinerja tinggi. SDM harus dijadikan sebagai modal insani atau *human capital* dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang memiliki pengetahuan, kompetensi, motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (Sidanti, 2015) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (knowledge dan skill).

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Octaviana, 2014). Gibson menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu: (1) Variabel Individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman dan demografi, umur dan jenis kelamin, asal usul dan sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, sedangkan demografi mempunyai hubungan tidak langsung pada perilaku dan kinerja. (2) Variabel Organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. (3) Variabel Psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang kompleks dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung ke dalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan ketrampilan yang berbeda satu sama lainnya (Nisyak, 2016).

Disiplin karyawan memainkan peran sangat penting dalam menjalankan kewajiban dan tugas mereka sehari-hari (Sidharta dan Hersona, 2017). Karyawan yang memiliki level disiplin tinggi akan mampu bekerja tanpa pengawasan oleh atasan. Karyawan tipe ini akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya. Mereka akan mematuhi aturan perusahaan dan berusaha tetap berada di lingkungan kerja tanpa adanya paksaan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki disiplin kerja baik akan memiliki kinerja yang tinggi karena waktu kerjanya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Nugrahaningrum, 2018). Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan (Aritonang, 2019). Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja. Keempat prespektif tersebut antara lain: Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*). Yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya (Nugrahaningrum, 2018).

Disiplin kerja menjadi variabel yang menarik untuk diteliti jika dihubungkan dengan variabel kinerja karyawan telah dibuktikan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris pada PT Asuransi Bangun Askrida diawali dari data kinerja, data kehadiran karyawan pada kurun waktu tertentu dan data pengembangan karyawan menunjukkan adanya sejumlah permasalahan disiplin karyawan. Hal ini nampak dari tingkat absensi yang cukup signifikan, keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja, dan karyawan pulang lebih awal dari jam kerja seharusnya. Hasil penelitian ini

membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang bagus akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara dan Waris, 2015).

Hal ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Ryai D. Parashakti, Agustinus Haryadi dan Muhammad Nashar di PT Telecommunication Indonesia, Tbk. Berdasarkan hasil kuesioner pra survei, diperoleh fenomena bahwa gaya kepemimpinan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan cenderung datang terlambat ke tempat kerja dan terkadang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Bahkan karyawan PT Telecommunication Indonesia, Tbk cenderung sering terlambat datang bekerja dan memiliki tingkat absensi yang tinggi setiap bulannya. Setelah data hasil penelitian diolah, data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Parashakti, Haryadi dan Nashar, 2018).

Kedua penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dijalankan oleh Esther Patricia Paoki, David P.E. Saerang dan Sifrid S Pangemanan pada PT. Bahasa Technology Solutions. Para peneliti tersebut mengkaji disiplin kerja dari aspek kehadiran, kepatuhan pada standar kerja, kepatuhan terhadap aturan dan etika kerja. Hasil penelitian setelah diolah dengan SPSS dan dianalisis dengan regresi linier menghasilkan data bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Justru tim kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Paoki, Saerang dan Pangemanan, 2017).

Ketiga hasil penelitian di atas menarik untuk dibuktikan pada perusahaan lainnya termasuk perusahaan jasa seperti PT Abadi Smilynks Jakarta. Berdasarkan hasil observasi awal sebelum penyebaran kuesioner dilakukan, PT Abadi Smilynks Jakarta menghadapi beberapa masalah seperti manajemen waktu karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab belum maksimal, kualitas hasil kerja karyawan masih rendah, kurangnya pengetahuan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan kedatangan karyawan ke kantor belum tepat waktu sehingga mengakibatkan target pekerjaan tidak tercapai. Hasil wawancara singkat yang dilakukan dengan beberapa karyawan, menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dikarenakan sikap disiplin yang belum ditegakkan secara konsisten. Atas dasar permasalahan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Smilynks Jakarta.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian berlokasi di Jakarta dan dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Abadi Smilynks Jakarta yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh, artinya keseluruhan populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini sehingga sampel yang digunakan berjumlah 30 orang responden. Peneliti juga menentukan indikator yang akan diukur dan digunakan menjadi 15 item pertanyaan. Data diperoleh dari survei dengan menyebar kuesioner dan wawancara langsung dengan beberapa karyawan PT Abadi Smilynks Jakarta. Kelimabelas pertanyaan tersebut berasal dari 2 variabel yaitu disiplin kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh R. Leteiner (Sugiyono, 2017). Responden diminta untuk menjawab 8 pertanyaan terkait disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu datang ke kantor, penundaan dan penyelesaian pekerjaan. Pemanfaatan sarana yang disediakan di kantor, tanggung jawab yang tinggi baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya serta ketaatan terhadap peraturan kantor yang meliputi aturan berseragam dan mengenakan identitas serta aturan pekerjaan lainnya.

Pengukuran variabel kinerja karyawan mengadopsi kuesioner yang dikembangkan oleh Octaviana Arisinta (Octaviana, 2014). Ketujuh item pernyataan pada variabel kinerja meliputi: kualitas hasil kerja dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan, batasan waktu yang digunakan, serta dampak interpersonal baik sebagai individu maupun dengan rekan kerja. Responden diminta untuk menanggapi pernyataan-pernyataan tersebut dengan menggunakan skala likert 5 poin 1 = sangat tidak setuju, hingga 5 = sangat setuju. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji korelasi, uji determinan dan uji regresi.

Keseluruhan data dari kuesioner diolah dan dihitung dengan program SPSS 24. Setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pertanyaan kuesioner, hasil penelitian ini diuji dengan menggunakan metode analisis korelasi, determinasi dan regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen dari kuesioner penelitian dilakukan dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan untuk menilai ketepatan atau kesahihan instrumen. Pengujian valid apabila nilai r hitung $>$ nilai r Tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dimana n jumlah adalah sampel, yaitu 30 sehingga diperoleh $df = 28$. Dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai r Tabel 0,361. Dari hasil pengujian instrumen maka dapat dijelaskan, bahwa 15 nilai r hitung dari semua item adalah $>$ nilai r yang ditetapkan (sebesar 0,361) sehingga 15 item instrumen penelitian dikatakan valid.

Menurut Arikunto, reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Pengujian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,60. Pada penelitian ini, *cronbach alpha* variabel disiplin kerja sebesar 0.619 dan *cronbach alpha* variabel kinerja sebesar 0,819. *Cronbach alpha* kedua variabel nilainya lebih besar dari *cronbach alpha* yang disyaratkan (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2017).

Pengujian dengan Koefisien Korelasi

Besarnya hubungan antara variabel disiplin kerja (variabel X) terhadap variabel kinerja karyawan (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh:

Tabel 1. Pengujian Koefisien Korelasi

		Disiplin	Kinerja
Disiplin	Pearson Correlation	1	.813**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

Berdasarkan perhitungan Tabel. 1 diperoleh nilai korelasi atau hubungan antara disiplin dan kinerja sebesar 0.813, sesuai dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi maka angka korelasi sebesar 0.813 tersebut masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Pengujian dengan Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen yaitu disiplin kerja (variabel X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (variabel Y) dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 24 diperoleh:

Tabel 2. Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 ^a	.661	.649	2.74039

Berdasarkan tabel 2, maka kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 66.1 %. Sisanya sebesar 33.9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.

Pengujian dengan Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 24 yakni:

Tabel 3. Pengujian Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	27.899	7.171		-3.890	.001
Disiplin	1.520	.206	.813	7.385	.000

Tabel 3 membentuk persamaan regresi: $Y = 27,899 + 1,520X$. Model tersebut menunjukkan nilai a adalah 27,899 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat variabel Disiplin Kerja (variabel X) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 27,899. Sedangkan nilai dari b adalah 1,520, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 0,520 satuan.

Pembahasan Hasil

Jika kita mengacu teori uji korelasi, dikatakan bahwa hubungan antara disiplin dengan kinerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat 0,08 – 1,000 dan searah (Sugiyono, 2017). Hasil penelitian ini menghasilkan perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan yaitu $r = 0,813$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Smilynks di Jakarta. Sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat dan searah. Artinya apabila disiplin bagus maka kinerja juga akan bagus pula begitu pula sebaliknya apabila disiplin tidak bagus maka kinerja akan menurun.

Penelitian ini juga telah menghasilkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,661 atau 66,1%. Hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 66,1%. Sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang disampaikan oleh sebagian besar responden meliputi: pemberian motivasi, kompensasi, dan jenjang karir seperti promosi dan sejenisnya. Angka 66,1% memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam penelitian ini karena ternyata disiplin sangat memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dibanding faktor lain yang tidak secara khusus diteliti dalam riset ini

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi sederhana yang telah dilakukan diperoleh persamaan $Y = 27,889 + 1,520X$ yang menunjukkan bahwa tanpa adanya disiplin kerja (variabel X) atau bernilai 0, maka hasil dari kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 27,889. Jika nilai dari b adalah 1,520, artinya bahwa ketika terjadi peningkatan nilai variabel Disiplin Kerja (variabel X) sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja karyawan (variabel Y) akan meningkat sebesar 1,520 satuan. Nilai t hitung sebesar 7,385. Sebagai perbandingan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan menggunakan rumus $t \text{ tabel } (\alpha / 2; n - k) k = 2$ (jumlah variabel) dan $n = 30$ (jumlah responden) adalah 2,04941. Karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja karyawan PT Abadi Smilynks Jakarta.

Berdasarkan pengujian hasil output SPSS 24 di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Abadi Smilynks Jakarta. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri dari ketaatan terhadap aturan, ketaatan terhadap peraturan perusahaan/organisasi, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan lainnya. Pernyataan ini didukung oleh pendapat Mathis dan Jackson bahwa karya tersebut disiplin terkait dengan perilaku karyawan (Hersona dan Sidharta, 2017). Artinya disiplin memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti

semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi hasil kinerja karyawan. Demikian pula, semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin rendah kinerja para karyawan.

Penelitian sejenis juga dilakukan di Koperasi Al Hudori Palembang. Pada lembaga ini diperoleh data awal, bahwa terdapat 18,7% hingga tertinggi 19,8% karyawan yang absen tidak datang bekerja. Mereka bolos kerja karena mereka punya kerja sampingan di luar Koperasi Al Hudori. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Wasilati, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, pasti akan mengikuti prosedur kerja yang telah disusun manajemen supaya kinerja mereka meningkat. Ketaatan terhadap aturan perusahaan juga dapat meningkatkan percaya diri karyawan sehingga kinerja mereka menjadi meningkat. Simamora juga menambahkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menciptakan kontrol diri dalam bekerja dan mampu menentukan tujuan yang akan dicapai dari setiap pekerjaan. Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Hasibuan bahwa karyawan yang memiliki rasa disiplin tinggi akan lebih sadar terhadap norma atau aturan perusahaan (Liestiani, Perizade, Hanafi, dan Zubaidah, 2019).

Penelitian PT Abadi Smilynks juga sesuai dengan penelitian lain bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hadian, 2018). Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui aspek perilaku, emosi dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka hadapi (Oley, Saerang, dan Pandowo, 2019). Pada penelitian lainnya disiplin kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Putri, Ekowati, Supriyanto, dan Mukaffi, 2019). Aspek kehadiran, kepatuhan terhadap regulasi kerja, kepatuhan terhadap standar tenaga kerja dan etika kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan otonomi dalam bekerja (Hidayati, Perizade dan Widiyanti, 2019). Penelitian lainnya juga menyatakan bahwa disiplin tinggi yang dimiliki karyawan akan memperbaiki kinerja karyawan (Febiningtyas dan Ekaningtias, 2014).

Disiplin Kerja terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan penyelesaian pekerjaan dengan hasil terbaik tanpa adanya pengawasan khusus dari atasan atau karyawan senior di perusahaan. Hasil dari variabel penelitian disiplin kerja dalam penelitian ini menjadi penting untuk diteliti dalam pengelolaan sumber daya manusia, diberikan disiplin kerja karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, menurut Saydam faktor yang mempengaruhi tegak atau tidaknya disiplin kerja dalam sebuah organisasi, antara lain (Sarwani, 2016):

1. Ukuran kompensasi
2. Ada atau tidak adanya kepemimpinan teladan dalam perusahaan
3. Ada atau tidak adanya aturan yang pasti yang dapat digunakan sebagai pegangan
4. Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada atau tidak adanya pengawasan yang dipimpin
6. Ada atau tidak adanya perhatian pada karyawan
7. Menciptakan kebiasaan yang mendukung pendirian disiplin ilmu.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan disiplin seorang karyawan seperti memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang pulang lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan. Maka dengan sanksi tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja lebih optimal sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

SIMPULAN

Perhitungan koefisien korelasi yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil $r = 0,813$ yang berarti menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Smilynks di Jakarta.

Nilai koefisien determinasi (R Square) yang telah diperoleh sebesar 0,661 atau 66,1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap perubahan-perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 66,1%. Sisanya 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar obyek penelitian.

Hasil uji regresi pada riset ini menghasilkan uji regresi linier sebesar $0.001 < 0.05$, maka variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan $7.385 > 2.049$, maka variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hasil uji korelasi, determinasi, dan regresi maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Abadi Smilynks Jakarta berpengaruh sangat kuat. Apabila disiplin bagus maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sebaliknya apabila disiplin tidak bagus maka kinerja akan menurun.

Penelitian ini hanya menguji hubungan antara 2 variabel saja. Peneliti menyarankan agar dalam penelitian-penelitian selanjutnya perlu melibatkan beberapa variabel independen yang lebih bervariasi yang dapat mempengaruhi variabel kinerja sebagai variabel dependen.

REFERENSI

- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., Saragih, O. V, Ekonomi, F., & Prima, U. 2019. *Jurnal manajemen*. 5, 53–60.
- Febiningtyas, Rista Eka Rachim dan Ekaningtias, Diah. 2014. The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on the Employee's Performance of Finance Section in the Regional Working Unit in Tulungagung Regency. *The Indonesian Accounting Review Vol. 4, No. 2, pages 97 - 106*
- Hadian, Dedi. 2018. The Effect of Work Climate and Work Discipline on Employee Performance (Study on One the 3 Star Hotels in Bandung). *Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 12 No. 2, hal. 162 - 170*
- Hidayati, Siti Karlina., Perizade, Badia., & Widiyanti, Marlina. 2019. Effect of Work Discipline and Work Environment to Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications, Voume 9, Issue 12 page 391 - 398*
- Hersona, S., & Sidharta, I. 2017. Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 15(3), 528–537*.
- Liestiani, Nurul Laras; Perizade, Badia; Hanafi, Agustina dan Zunaidah. 2019. The Effect of Work Discipline and Work Environment on The Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang Employees. *Journal of Economics and Business Vol.2, No.1, 61-72* DOI:[10.31014/aior.1992.02.01.67](https://doi.org/10.31014/aior.1992.02.01.67) Corpus ID: 159184115.0a
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. M. dan A. 2015. Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 211, 1240–1251*.<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Nisyak, I. R. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5, 4*.
- Nugrahaningrum, R. O., Triastity, R., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Riyadi, S. 2012.

- Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI SURAKARTA (Survei pada Pegawai RRI Surakarta). *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 379–386.
- Oley, Roen F., Saerang, David P.E., & Pandowo, Merinda. 2019. Analyzing The Effect of Work Discipline and Employee Morale on Employee Performance PT Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Hal. 351 - 360*
- Octaviana, A. 2014. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Time Budget Pressure, Dan Audit Fee Terhadap Kualitas Audit Pada. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, (3), 266–278.
- Paoki, Esther Patricia; Saerang, David P.E.; Pangemanan, Sifrid S. 2017. The Effect of Work Discipline and Team Work on Employee Performance (Case Study at PT. Bahasa Technology Solutions). *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal 2385 - 2393*
- Parashakti, Ryani D; Haryadi, Agustinus; Nashar, Muhammad. 2018. Effect of Style and Leadership Work Discipline to Employee Performance (Case Study of PT Telecommunication Indonesia Tbk DKI Jakarta). *in The 2018 International Conference of Organizational Innovation, KnE Social Sciences*, pages 419–429. DOI 10.18502/kss.v3i10.3392
- Putri, Elok Mahmud., Ekowati, Vivin Maharani., Supriyanto, Achmad Sani., & Mukaffi, Zaim. 2019. The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research – Granthaalayah Vo. 7 (Iss.4) pages 132 - 140*
- Sarwani. 2016. The Effect of Work Discipline and Work Environmenton The Performance of Employees. *Sinergi, Volume 6, Number 2 page 53 - 67*
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Februari*, 9(1), 44–53.
- Sugiyono. 2017. Metedologi Penelitian Administrasi (Ke-24). Bandung: CV Alfabeta.