

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Reynaldi Abdullah ^{1*}, Amiruddin Husain ² Andi Faisal Bahari ³
reynaldiabdullah07@gmail.com ^{1*} amiruddinhusain18@gmail.com ²
faisal.bahari@umi.ac.id ³

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia ^{1*,2,3}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar sebanyak 45 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini relative kecil, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 45 orang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, kepustakaan dan observasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linier sederhana). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,615. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar adalah sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu bagian penting bagi perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Karyawan selalu dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Demi mendapatkan hasil yang maksimal perusahaan memberikan aturan-aturan yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan, aturan-aturan tersebut bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan. Menurut Sinambela (2016) 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. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa biro perjalanan haji dan umroh seperti PT. Harapan Gina Pratama demi memperlancar pekerjaan. PT. Harapan Gina Pratama yang bergerak dibidang jasa biro perjalanan haji dan umrah, maka dari itu disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Disiplin kerja yang sangat diperlukan oleh perusahaan yang bergerak dibidang jasa biro perjalanan haji dan umrah seperti PT. Harapan Gina Pratama yaitu disiplin waktu, karyawan harus menaati aturan jam kerja yang berlaku di perusahaan. Disiplin terhadap jam kerja bukan hanya tentang bagaimana karyawan masuk dan pulang kerja tepat pada waktu yang ditentukan, tetapi bagaimana karyawan bisa memaksimalkan waktu kerja sebaik mungkin. Selain disiplin waktu, karyawan juga harus bertanggungjawab dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ketegasan seorang pimpinan sangat penting dalam mendisiplinkan karyawan, pimpinan perusahaan harus tegas kepada para karyawan yang tidak mengikuti aturan yang berlaku. Tentunya bukan hal yang mudah bagi perusahaan untuk mendisiplinkan karyawannya, terlebih seperti PT. Harapan Gina Pratama yang memiliki kurang lebih 50 karyawan yang memiliki sifat yang

berbeda-beda. Pimpinan perusahaan harus bisa memberikan pemahaman akan pentingnya disiplin kerja bagi perusahaan dan menerapkan sanksi bagi pelanggar aturan yang berlaku di perusahaan. Aturan-aturan yang berlaku di perusahaan tidak hanya yang berupa aturan tertulis tetapi terdapat aturan yang tidak tertulis yang seharusnya telah dipahami oleh seluruh karyawan.

Kinerja tidak hanya tentang hasil kerja seorang karyawan, melainkan bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo 2017). Kinerja seorang Karyawan yang bekerja di perusahaan yang bergerak dibidang jasa sangat vital bagi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Perusahaan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara salah satunya yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. PT. Harapan Gina Pratama yang bergerak dibidang jasa tentunya paham akan pentingnya proses kerja dalam suatu proyek yang dikerjakan, proses itulah yang membuat berhasil tidaknya target atau tujuan perusahaan. Disiplin kerja sebuah perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya, hal ini bisa dilihat dari tinggi atau rendahnya kinerja karyawan karena dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu disiplin kerja (Annisa dan Tanto 2016). Kinerja karyawan yang baik tentunya berdampak positif bagi perusahaan, dengan begitu perusahaan akan merasa puas dengan disiplin kerja yang mereka terapkan. Pendiisiplinan karyawan selain memiliki tujuan untuk memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, tentunya juga memberikan dampak pada tingkat produktivitas karyawan itu sendiri.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Harapan Gina Pratama menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan, masih ada karyawan yang tidak masuk kantor tanpa pemberitahuan atau tanpa keterangan. Selain itu masih ada karyawan yang main HP pada saat jam kerja serta asyik ngobrol dengan teman kantor pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan belum maksimal sehingga tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan PT. Harapan Gina Pratama untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu seringkali memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pelatihan-pelatihan yang diberikan sangat membantu kinerja karyawan, akan tetapi pelatihan yang dilakukan tidak berarti apabila karyawan tersebut mengabaikan kedisiplinan mereka.

Menurut Ganyang (2018) disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggungjawab terhadap perusahaan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan Karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan Karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2017:2) kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu (Ganyang 2018). Menurut Sudaryo dkk. (2018) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kombinasi , Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Harapan Gina Pratama Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan, dari bulan September 2022 sampai dengan Januari 2023. Data diperoleh dengan teknik observasi dan kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Harapan Gina Pratama yang berjumlah 50 karyawan. Adapun sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 50 orang karena jumlah populasi di bawah 100. Jenis Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kombinasi, pendekatan penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi dan kuesioner,. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan Inferensial (regresi linear berganda).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar yang diperoleh melalui kuesioner, dan data yang terjaring dan dianalisis adalah 50 kuesioner yang beredar. Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel = 0,294..

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) ($n=45; \alpha$ 0,05)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,847	0,294	Valid
	Y1.2	0,621	0,294	Valid
	Y1.3	0,769	0,294	Valid
	Y1.4	0,645	0,294	Valid
	Y1.5	0,755	0,294	Valid
Disiplin (X)	X1.1	0,823	0,294	Valid
	X1.2	0,865	0,294	Valid
	X1.3	0,723	0,294	Valid
	X1.4	0,773	0,294	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan, dan disiplin diperoleh nilai *Corrected item total correlation* (r hitung) $>$ r tabel 0,294, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pertanyaan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dan disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Realibilitas

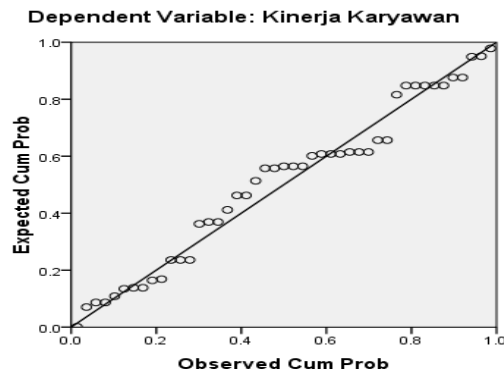
No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Kinerja karyawan (Y)	0,778	Reliabel
2	Disiplin (X)	0,774	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kinerja karyawan, dan disiplin, ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji relibilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Uji Normalitas Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model

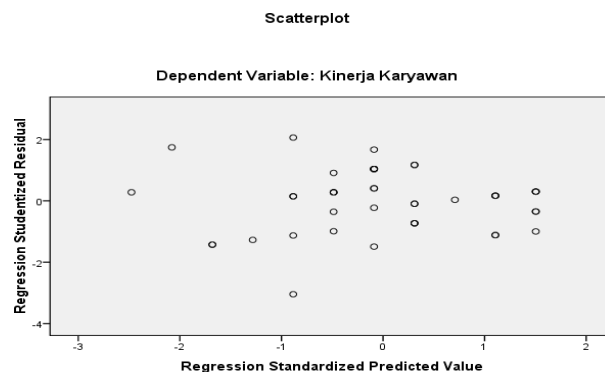
regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3, tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Analisis regresi linear sederhana digunakan apabila ingin meramalkan pengaruh satu variabel bebas (X) terhadap sebuah variabel terikat (Y) atau untuk membuktikan bahwa terdapat atau tidak terdapatnya hubungan antara satu variabel bebas dengan sebuah variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.729	.315	
Disiplin Kerja	.636	.077	.784

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan hasil olah data regresi atas disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 1,729 + 0,636 X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta $b_0 = 1,729$ menyatakan bahwa jika variabel independen disiplin X konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar $Y = 1,729$
2. $b = 0,636$ menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin (X) ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar akan meningkat sebesar 0,636

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat variabel independen dalam hal ini disiplin (X) secara parsial mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.729	.315		5.492	.000
Disiplin Kerja	.636	.077	.784	8.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data, 2023

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen disiplin (X) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel (2,017) dan $\alpha < 0,05$ sebagaimana yang terlihat pada tabel 9. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

Hasil pengujian terhadap variabel disiplin (X) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 8,282 > t-tabel 2,017; dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel independen disiplin (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.012	1	7.012	68.586	.000 ^a
	Residual	4.396	43	.102		
	Total	11.408	44			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2023

bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 68,586 > F tabel 4,07 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan α 0,05 atau ($0,000 < \alpha$ 0,05). Keputusannya tolak H_0 , karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari variabel independen disiplin (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.606	.31974

Sumber: Hasil Analisis Data, 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R^2) adalah 0,615. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu disiplin variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar adalah sebesar 61,5%, sedangkan sisanya 38,5% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,784 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara disiplin dengan kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar sebesar 78,4%.

Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Badan PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka variabel bebas yakni disiplin (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Besarnya kontribusi (R^2) = 0,615 atau 61,5%. Artinya kinerja karyawan dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu menggunakan variabel bebas disiplin kerja. Sedang adanya sisa hanya 38,5% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar tersebut. Peningkatan variabel disiplin sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu 1) karyawan selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, 2) Karyawan selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, 3) Karyawan selalu berusaha tidak melalaikan tugas yang telah

diberikan oleh pimpinan, 4) Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel disiplin adalah 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa indikator disiplin yang membentuknya menurut responden atau karyawan PT. Harapan Gina Pratama Makassar tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel disiplin tersebut dimaksimalkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Indikator yang paling dominan membentuk variabel disiplin adalah karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan sudah berpengalaman dibidangnya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ini terlihat juga bahwa karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Malthis dan Jackson (2006) bahwa disiplin adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim. Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan disiplin dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian Ibachtiar Arifuddi (2014) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Artinya dengan semakin baik disiplin maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik disiplin maka semakin menurun kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar. Olehnya itu, sebagai bahan pertimbangan kepada pihak pada PT. Harapan Gina Pratama Makassar agar kiranya dapat mempertahankan variabel ini sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan

Referensi

- Adi, T. B. (2022). Participation in Budgeting and Motivation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 34-44.
- Jumady, E. (2022). The Role of Organizational Culture, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 26-33.
- Lestari, E. D. (2018). PENGARUH LAYANAN KONSELING KELOMPOK TERHADAP KEMATANGAN BERPIKIR SISWA KELAS VIIB SMP N 7 SURAKARTA TAHUN PELAJARAN 2017/2018. *Medikons: Jurnal Prodi Bimbingan dan Konseling Unisri Surakarta*, 4(2).
- Lestari, E. D. (2019). Pengembangan Song, Word Map, Game dan Role Play dalam Pembelajaran Bahasa Inggris untuk Meningkatkan Speaking Skill dan Keterlibatan Siswa Kelas III SD Kristen Pelita Bangsa Lumajang. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Shalahuddin, S. (2022). Improving Employee Performance Through Good Organizational Culture and Work Motivation. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 45-54.
- Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, 2018. *Manajemen Sumber*
- Tamaela, E. Y., & Pattiasina, V. (2020). Regional financial monitoring models with community participation and public policy transparency as moderators. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(2), 4223-4232.

- Tanan, C. I., & Lelapary, A. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pendapatan Produsen Dealer Mitsubishi Di Jayapura. *Journal of Economics Development Issues*, 4(2), 478-487.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Rajawali Pers, Depok.
- Zaeni, N., Walda, W., & Ayu, M. (2023). The Impact of Employee Performance on Work Motivation and Discipline. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2). Retrieved from <https://advancesinresearch.id/index.php/AJEB/article/view/93>