

---

<http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 7, Issue 2, September 2019, pages 6-10

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

---

## Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

**Dewi Shinta Wulandari Lubis**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

email: dewishintawulandari83@gmail.com

**Abstrak**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. X. Penelitian ini dilakukan pada 60 orang karyawan bagian produksi pada PT. X. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari disiplin dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja karyawan, manufacturing

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan instrumen yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun-ketahun. Apabila tujuan dan keinginan tersebut dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut berharap mendapatkan balasan dengan nilai yang sesuai dari perusahaan yang telah diperjuangkan selama ini. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan, selain itu juga sumberdaya di perusahaan paling mudah dan pertama untuk melakukan perubahan mengikuti perkembangan sebelum faktor lainnya, sumberdaya tentu tidak bisa hanya menjadi penonton saja, namun harus menjadi pemeran utama untuk perubahan tersebut (Febrianty et al., 2019) (Hidayat et al., 2018).

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Bagi perusahaan adanya disiplin akan menjamin akan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Jika semua lingkungan kerja disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan organisasi tidak disiplin, maka karyawannya juga ikut tidak disiplin (Hidayat, 2015). Untuk itu sangat sulit bagi perusahaan yang tidak disiplin untuk menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Beberapa studi yang sudah dilakukan di beberapa perusahaan yang berkenaan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Liyas & Primadi, 2017) (Septiasari, 2017) (Nurcahya & Sary, 2018).

Survey awal di objek penelitian mengidentifikasi bahwa permasalahan yang di hadapi oleh perusahaan yang menyangkut disiplin kinerja saat ini adalah mengenai disiplin karyawan dalam hal kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja, dalam hal ini masih banyak ditemukan karyawan yang sering tidak hadir. Untuk pekerjaan yang mengaju kepada prosedur dan petunjuk kerja, masih banyak

karyawan yang tidak membaca petunjuk kerja terlebih dahulu baru bekerja. Hal lainnya yaitu mengenai pelaksanaan yang tidak sesuai dengan target yang diberikan perusahaan, sehingga barang yang di produksi sering terlambat sampai ke tujuan. Karyawan juga sering tidak memakai alat-alat keselamatan saat bekerja yang dapat membahayakan dirinya, akan tetapi tidak semua karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, ada karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

## Metode

Penelitian ini dilakukan pada 60 orang karyawan bagian produksi pada PT. X. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari disiplin dengan indikator: kejelasan tujuan dan beban kerja, keteladanan pimpinan, kepuasan terhadap balas jasa yang diberikan, adanya persamaan hak dan kewajiban, keaktifan pimpinan dalam melakukan pengawasan, pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan, penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan, keharmonisan hubungan. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan indikatornya terdiri dari: kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier sederhana, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi dan uji parsial.

## Hasil dan pembahasan

### 1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	5	8
Perempuan	55	92
Jumlah	60	100

Dari jumlah responden laki-laki sebanyak 5 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 55 orang, ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih besar dibanding dengan responden laki-laki.

### 2. Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji validasi masing-masing variabel

No	Nilai rhtung		Nilai rtabel
	Disiplin kerja	Kinerja karyawan	
1	0.552	0.469	valid
2	0.526	0.562	valid
3	0.420	0.612	valid
4	0.617	0.470	valid
5	0.490	0.410	valid
6	0.536	-	valid
7	0.593	-	valid
8	0.544	-	valid

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh instrument untuk masing-masing variabel memiliki nilai r-hitung > 0.361, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 3. Hasil uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin kerja	0.630	Reliabel
2.	Kinerja karyawan	0.618	Reliabel

Hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel diatas nilai 0.6, ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk dijadikan alat ukur.

### 3. Uji regresi

Table 4. Hasil uji regresi linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,071	3,636		2,219	,030
Disiplin (x)	,411	,109	,445	3,779	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Hasil pengujian diatas diperoleh persamaan regresi linear  $Y=8.071 + 0.411x$ . Pada model regresi diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 8.071, ini artinya bahwa jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 8.071. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya kinerja karyawan bagian produksi pada PT. X dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

### 4. Uji hipotesis

#### 1. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil pengujian koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.445 <sup>a</sup>	.198	.184	1.297

a. Predictors: (Constant), Disiplin (x)

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.198 atau 19.8%, ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan bagian produksi pada PT. X, sedangkan sisanya 80.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 2. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria jika thitung > ttabel maka H0 diterima, H1 ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak berpengaruh, sedangkan jika thitung > ttabel maka H0 ditolak, H1 diterima, artinya secara parsial penelitian berpengaruh.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,071	3,636		2,219	,030
Disiplin (x)	,411	,109	,445	3,779	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (y)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai thitung yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.779 dan signifikan sebesar 0,000, ini menunjukkan bahwa nilai thitung 3.779 lebih besar dari nilai ttabel 1.627 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, ini artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa studi terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Meilany & Ibrahim, 2015) (Syarkani, 2017) (Tyas & Sunuharyo, 2018).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. X.

## Daftar pustaka

- Febrianty, Divianto, Hidayat, R., Fatmariyani, & Rohana, T. (2019). The perception on technology acceptance to the behaviors on the use of social media for marketing and its implications on the turnover of creative industry MSMEs in villages. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 012216. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012216>
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students decision to choose private universities in Medan City Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1–8.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- Nurchahya, A., & Sary, F. P. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia bag. Surakarta. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 303–310.
- Septiasari, D. D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri). *EJournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 93–106.
- Syarkani. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374.

Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.