

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMHING INDONESIA CIKARANG JABABEKA

Mohammad Rezza Risviansyah<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom Bandung, Indonesia

Email: mrrisviansyah@gmail.com<sup>1</sup>, saragih@ypt.or.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Sumber daya manusia menjadi pelaksana utama aktivitas manajerial serta operasional di suatu organisasi. Mengorganisasikan karyawan dalam unit-unit yang terkelola merupakan modal utama yang harus diperhatikan manajerial untuk menjaga organisasi tetap terarah kepada tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumhing Indonesia Cikarang Jababeka. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif, di mana bermacam data penelitian dianalisis secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan guna menguji hipotesis yang sudah ditetapkan, berikutnya menginterpretasikan hasil analisis tersebut guna kesimpulan diperoleh. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 90 responden menjawab kuesioner, dianalisis menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 21.00 for windows*. Berdasarkan analisis statistik ditunjukkan bahwa variabel disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumhing Indonesia Cikarang Jababeka

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja, Karyawan.

### Abstract

*Human resources are the main implementers of managerial and operational activities in an organization. Organizing employees in managed units is the main capital that must be considered by managers to keep the organization focused on its goals. The initial goal of a company is basically to achieve success that has a direct impact on the company itself. This type of research is quantitative research, namely research that analyzes data quantitatively/statistically, with the aim of testing the established hypothesis and then interpreting the results of the analysis to obtain conclusions. Based on the descriptive analysis that has been done, the average value of employee performance is 79%, this value is in the good category, so with this percentage value, it can be concluded that employees have good performance, the highest value is that employees understand the requirements or work standards required. determine the company with the largest value of 90% while the smallest value is that employees carry out the results of work meetings with superiors that need special attention by the company. The variable of work discipline has a positive effect on the performance of employees of PT. Indonesian Sumhing*

<b>How to cite:</b>	Mohammad Rezza Risviansyah <sup>1</sup> , Romat Saragih <sup>2</sup> (2022) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumhing Indonesia Cikarang Jababeka, (7) 10,
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

**Keywords:** *Work Discipline, Performance, Employees.*

## **Pendahuluan**

Secara keseluruhan penentuan atas performa suatu organisasi ialah berdasarkan performa tiap individu organisasi itu. Sumber daya manusia ialah komponen utama yang wajib ada di performa suatu organisasi (Hasibuan & Hasibuan, 2016) dan (Mantiri, 2019). Adapun sumber daya manusia jadi pelaksana utamanya dari kegiatan manajerial serta operasional di organisasi. Pengorganisasian karyawan di unit-unit yang terkelola ialah modal utama yang wajib manajerial perhatikan guna terjaganya organisasi selalu terarah selaras tujuannya. Pada dasarnya tujuan awal dari perusahaan ialah menggapai keberhasilan yang berdampak langsung bagi perusahaan itu sendiri (Andriani et al., 2022). Kinerja sumber daya manusianya menjadi ukuran dari keberhasilan kinerja individu maupun perusahaan. Bilamana ada penambahan atau peningkatan kinerja, tandanya suatu organisasi atau perusahaan mampu disebut berhasil. Mundur majunya kualitas organisasi yang menaungi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Perbaikan sumber daya manusia, kinerja serta daya hasil perusahaan juga ditingkatkan bisa menjadi peningkat kualitas manusianya, sehingga tingginya kedisiplinan serta kinerja akan karyawan miliki pun dibutuhkan juga peran besar oleh pimpinan.

Definisi disiplin kerja bisa dimaknai kemauan serta kesadaran seseorang guna mematuhi keberlakuan peraturan organisasi ataupun perusahaan juga norma sosial, di mana ketepatan waktu datang serta pulang sangat wajib dikerjakan karyawan dan seluruh pekerjaannya bisa ia kerjakan dengan baik (MANIAGASI, 2021).

Diterangkan bilamana disiplin kerja ialah pemakaian alat oleh manajer guna melaksanakan komunikasi bersama karyawannya supaya mereka mau mengubah perilakunya serta guna kesadaran juga kesediaan seseorang mengalami peningkatan jadi seluruh peraturan juga norma sosial di perusahaan mampu ditaati. (Isvandiari & Purwanto, 2017)

Sesuai pendapat beberapa ahli di atas, disiplin kerja ialah kesesuaian tingkah laku, sikap, serta perbuatan dari karyawan pada peraturan yang diberlakukan perusahaan guna kesadaran serta kesediaan karyawan bertambah jadi tidak melaksanakan kelalaian, penyimpangan, ketelodoran, saat mengerjakan pekerjaan.

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ialah suatu prestasi atau hasil (*output*) bisa secara kualitas ataupun kuantitas yang digapai SDM persatuan periode waktu ketika mengerjakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diserahkan padanya (da Luz Mota, 2014).

Diterangkan bilamana kinerja (prestasi kerja) ialah catatan perolehan hasil atas bermacam fungsi pekerjaan atau aktivitas pada kurun waktu tertentu pula (Sinaga, 2020).

Sesuai kesimpulan menurut beberapa ahli Kinerja ialah kegiatan yang dilaksanakan karyawan guna mengerjakan tugas yang sudah ditetapkan supaya tujuan perusahaan bisa terwujud.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai ialah kuantitatif, maknanya di mana bermacam data penelitian dianalisis secara kuantitatif /statistik. Tujuannya agar hipotesis yang sudah ditetapkan diuji, berikutnya hasil dari analisis tersebut diinterpretasikan guna perolehan

kesimpulan (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah dengan sample Slovin dengan rumus sebagai berikut

$$n = N / (1 + N.e^2)$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan (error) sebesar 0,05 (5%)

$$n = N / (1 + N.e^2)$$

$$n = 115 / (1 + 115(5\%)^2)$$

$$n = 115 / (1 + 115(0,05)^2)$$

$$n = 115 / (1 + 115(0,0025))$$

$$n = 115 / (1 + 0,2875)$$

$$n = 115 / (1,2875)$$

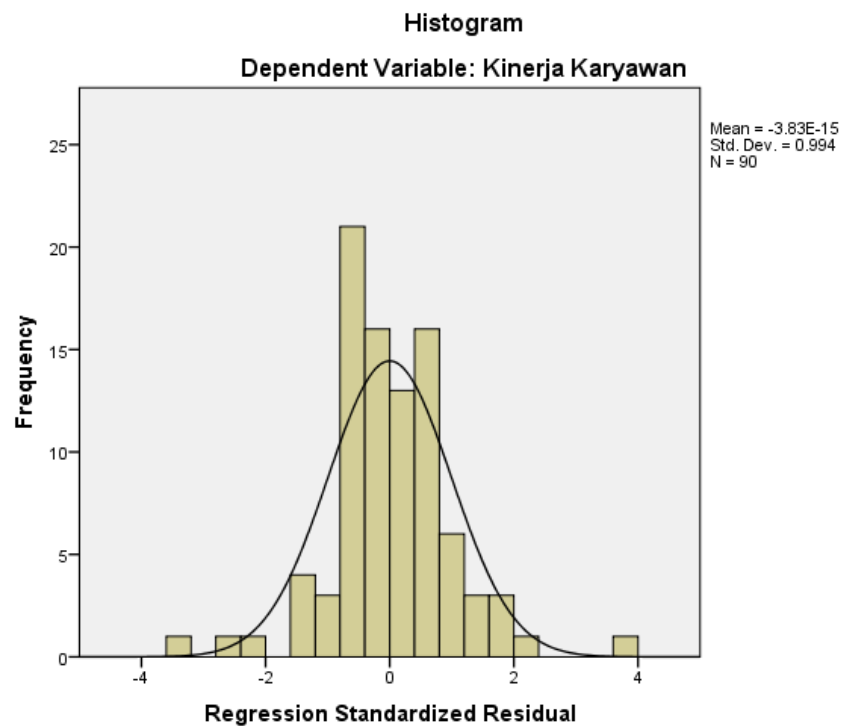
$$n = 89,320 = \text{Di bulatkan menjadi } 90$$

Pengumpulan data dilaksanakan lewat penyebaran secara langsung kuesioner ke karyawan PT Sumhing Indonesia. Penelitian dilaksanakan di perusahaan PT. Sumhing Indonesia Cikarang. Pemakaian data primer melalui pengumpulan data lewat penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT. Sumhing Indonesia Cikarang dengan total respondennya sejumlah 90 serta total pernyataannya ialah 30.

## Hasil dan Pembahasan

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas mampu dipakai guna mengetahui nilai residualnya apakah punya distribusi normal ataukah tidak, jadi perolehan datanya bisa dipakai (Diasari & Oetomo, 2016). Di penelitian ini pelaksanaannya yakni memakai software IBM (SPSS) Statistic versi 21 dengan dilaksanakan memakai normal probability plot, grafik histogram, serta uji statistik Kolomogrov-Smirnov, hasilnya mampu ditinjau di bawah:

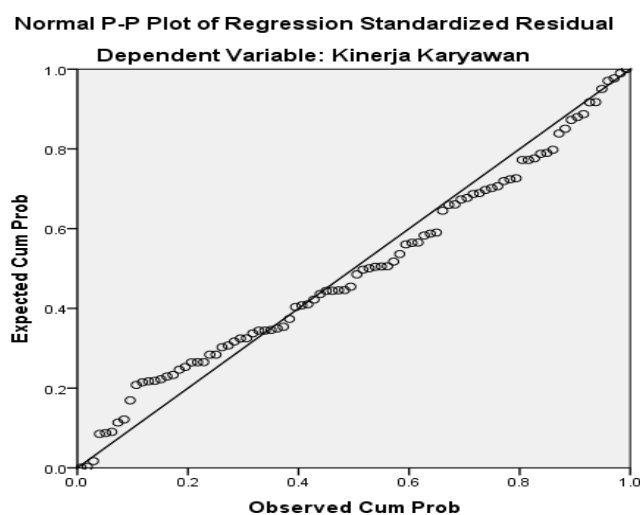


**Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Pada Histogram**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2022

Sesuai gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan semua data yang dipakai guna mengukur variabel sudah lolos uji normal atau datanya tertinjau berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari grafik di gambar histogram di atas dimana polanya terbentuk lonceng atau simetris.

Selanjutnya dilaksanakan pula lewat peninjauan sebaran data di garis diagonal P-P Plot di bawah:



**Gambar 2 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual**

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2022

Sesuai gambar di atas, nampak bilamana titik-titik tersebar di sekeliling garis diagonal serta arahnya pun mengikuti. Jadi sudah terpenuhilah kriteria pengambilan keputusan yang pertama, makanya mampu disebutkan bila datanya terdistribusi normal.

Guna memastikan kembali keakuratan data yang diperoleh, selain memakai PP Plot, pun mampu dilaksanakan lewat pengerjaan uji K-S (Kolmogorov-Smirnov) di mana n memakai tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sejumlah 0,05. Apabila nilai signifikannya lebih besar dibanding 0,05 tandanya terdistribusi normal. Dibawah ialah tabel dari K-S

**Tabel 1**  
**Tabel Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.19612579
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.073
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.013
Asymp. Sig. (2-tailed)		.257

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

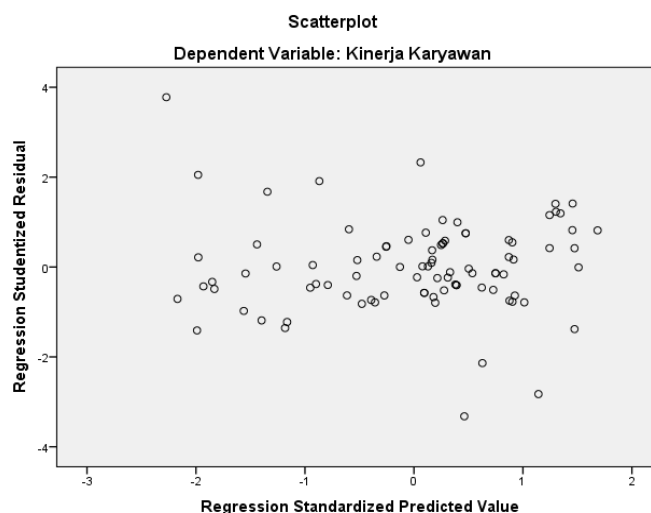
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2022

Sesuai tabel 1, bisa diilustrasikan bilamana hasil atas K-S (Kolmogorov-Smirnov) ialah mencerminkan nilai signifikansinya lebih besar dibanding alpha ( $0,257 > 0,05$ ), kesimpulan bisa ditarik bilamana data dari semua variabel distribusinya ialah normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini dilaksanakan guna melihat timbulnya ketidaksamaan atas varians atas residual yang satu ke lain pengamatan. Di penelitian ini, uji dilaksanakan lewat pemakaian grafik *scatterplot*.

Di bawah ialah hasil ujinya memakai *scatterplot* yang mampu ditinjau di gambar:



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**  
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2022

Di atas menggambarkan bilamana penyebaran titik - titiknya tidak ada kejelasan pola. Penyebarannya juga dibawah angka 0 di sumbu Y, sehingga kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada tahapan ini bisa ditinjau seberapa jauhkah pengaruh atas variabel independen kepada dependennya. Hasil pengujian hipotesisnya yakni antara independen (IV) yakni disiplin kerja serta terikatnya (DV) yakni kinerja karyawan lewat regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan program *SPSS 21.00 for windows*. Tujuannya ialah guna menganalisis apakah diterima atau ditolaknya hipotesis, yakni :

Ha : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumhing Indonesia Cikarang Jababeka

Penelitian mengacu pada kriteria pengujian dalam SPSS, dikatakan signifikan bilamana nilai Signya < 0,05, dan dikatakan tidak signifikan bilamana Signya > 0,05. Berikut hasil perhitungannya:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.360	.169		8.060	.000
1 Disiplin Kerja	.555	.055	.729	9.993	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2022

Sesuai tabel 1.2, jadi rumus dari persamaan regresinya ialah:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 1,360 + 0,555X$$

Keterangan :  
 Y = Kinerja karyawan  
 a = Konstanta  
 b = Koefisien regresi  
 X = Disiplin kerja

Sesuai tabel dari uji regresi linier sederhana, yakni kepercayaan diri bagi dukungan sosial, ialah :

- 1) Nilai 1,360 bagi konstanta mengilustrasikan bilamana disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan ialah 1,360
- 2) Koefisien disiplin kerja sebesar 0,555 bagi regresi mengilustrasikan bilamana disiplin kerja nilainya naik satu satuan sehingga kinerja karyawannya akan mengalami peningkatan 0,555 satuan.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji – t

Uji t dimaksudkan guna menguji signifikansi pengaruh *variable independent* (disiplin kerja) terhadap *variable dependent* nya (kinerja karyawan).

Kaidah keputusan yaitu jika nilai t hitung  $\geq$  t tabel, maka  $H_a$  diterima, artinya pengaruhnya signifikan dan apabila t hitung  $\leq$  t tabel, maka  $H_a$  ditolak, artinya pengaruhnya tidak signifikan. Prosedur mencari t tabel adalah dengan kriteria tingkat signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) untuk diuji dua pihak, Df atau dk (derajat kebebasan) = N – 2 atau  $90 - 2 = 88$ , sehingga didapat t tabel = 1,987. Karena t-hitung yang dihasilkan = 9.993 (lihat Tabel 1.2) maka hipotesis diterima, artinya “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumhing Indonesia Cikarang Jababeka.

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Pemakaian korelasi guna menetapkan hubungan diantara variabel serta Koefisien determinasi guna meninjau seberapakah besarnya kontribusi variabel independen terhadap *variable dependennya* (Agustin, 2016). Hasil dari uji koefisien determinasi ialah:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.729 <sup>a</sup>	.532	.526	6.231232

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 21, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R dihasilkan sebesar 0,729 serta mendekati nilai 1. Kesimpulan yang bisa peneliti ambil ialah disiplin kerja menciptakan hubungan kuat terhadap kinerja karyawan. Hasil atas KD (koefisien determinasi) sebesar  $0,729^2$  jadi dihasilkan nilai koefisien determinasinya  $0,532 \times 100\% = 53,2\%$ . Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja punya sumbangsih pengaruh sejumlah 53,2% bagi variabel kinerja karyawan, sedangkan 46,8% sisanya dipengaruhi berbagai variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Sesuai hasil juga pembahasan penelitian sudah peneliti paparkan terkait pengaruh dari disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Sumhing Indonesia, jadi kesimpulan yang peneliti bisa ambil guna memberikan jawaban pada tiap permasalahan yang sudah dirumuskan ialah disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumhing Indonesia.



## BIBLIOGRAFI

- Agustin, Sasi. (2016). Pengaruh harga, kualitas produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen kebab kingabi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Andriani, Astri Dwi, Mulyana, Asep, Widarnandana, I. Gde Dhika, Armunanto, Aris, Sumiati, Imas, Susanti, Leni, Siwiyanti, Leonita, Nurlaila, Qomarotun, Pangestuti, Dheni Dwi, & Dewi, Irra Chrisyanti. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). TOHAR MEDIA.
- da Luz Mota, Rita Angelina. (2014). Pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap motivasi dan kinerja pegawai bagian administrasi pada kantor kepresidenan Timor-Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(2014), 614–638.
- Diasari, Setya Ayu, & Oetomo, Hening Widi. (2016). Pengaruh Harga, Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(12).
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, Any, & Purwanto, Anang. (2017). Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis rumah sakit islam malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 38–43.
- Maniagasi, Y. Gabriel. (2021). *Penguatan Kapasitas Pusat Kesehatan Masyarakat Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kabupaten Jayapura*. Universitas Hasanuddin.
- Mantiri, Jeane. (2019). Peran Pendidikan dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20–26.
- Sinaga, Anton A. P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Barokah Utama Karya. *Creative Agung*, 10(1), 256–323.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, Cv.

---

### Copyright holder:

Mohammad Rezza Risviansyah<sup>1</sup>, Romat Saragih<sup>2</sup> (2022)

### First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

### This article is licensed under:

