



PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISS INDONESIA AREA WTC 3 SUDIRMAN

¹Uswatun Chasanah, ²Feb Amni Hayati, ³Wiwit Safitri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

uswatunc@unpam.ac.id, dosen01657@unpam.ac.id, wiwit.safitri96@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia AREA WTC 3 SUDIRMAN. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,102 + 0,625X_1$, nilai korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,111 > 2,011)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance at PT. ISS Indonesia WTC 3 Sudirman area, both partially and simultaneously. The method used is an associative method. The sampling technique used is saturation sampling using a sample of 50 respondents. Data analysis uses validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study are that Discipline has a significant effect on employee performance with a regression equation $Y = 15.102 + 0.625X_1$, a correlation value of 0.661 means that the two variables have a strong relationship with a coefficient of determination of 43.8%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.111 > 2.011)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is a significant influence between discipline on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan disuatu perusahaan merupakan salah satu bentuk bahwa perusahaan tersebut memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Menurut Hasibuan (2016:212) "mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku" Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa "Disiplin adalah sikap kesediaan

dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya". Dari pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan di PT. ISS INDONESIA akhir-akhir ini semakin menurun bila dilihat berdasarkan tingkat absensi dari karyawan yang sering alfa dengan alasan yang tidak jelas, dan terlambat masuk kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja. Penggunaan waktu secara efektif adalah salah satu indikator disiplin kerja, lemahnya pengawasan serta

tidak adanya tindakan tegas terhadap kehadiran karyawan membuat karyawan menganggap hal yang wajar. Oleh karena itu perlunya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut hipotesis pada penelitian ini adalah:

H_0 = Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS INDONESIA AREA WTC 3 SUDIRMAN.

H_a = Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. ISS INDONESIA AREA WTC 3 SUDIRMAN.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT ISS INDONESIA di alamat yang berlokasi di WTC (World Trade Center) 3 Jalan Jendral Sudirman, Kuningan, Kota Jakarta Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yang

dimulai dari bulan April - Juli 2020. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT ISS INDONESIA WTC 3 yang berjumlah 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Data (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, dan uji autokorelasi), dan Analisis kuantitatif (analisis regresi linier sederhana), analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Instrumen Data

Alat pembuktian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan SPSS Versi 26, berikut merupakan hasil uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan lebih dari 3 kali akan mendapat surat peringatan	0.548	0,279	Valid
2	Absensi kehadiran tercatat dengan baik oleh perusahaan.	0.389	0,279	Valid
3	Karyawan selalu memberi tahu atasan jika absen bekerja	0.41	0,279	Valid
4	Karyawan memiliki pemahaman yang baik pada peraturan kerja	0.422	0,279	Valid
5	Karyawan yang melanggar peraturan akan mendapatkan sanksi	0.722	0,279	Valid
6	Peraturan kerja dilaksanakan oleh perusahaan tanpa pilih kasih	0.564	0,279	Valid
7	Karyawan selalu datang sebelum jam kerja dimulai	0.763	0,279	Valid
8	Karyawan menggunakan waktu istirahat dengan baik	0.741	0,279	Valid

Sumber : data primer diolah, 2020.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel disiplin (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan

demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan.	0.534	0,279	Valid
2	Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang baik.	0.562	0,279	Valid
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai harapan perusahaan.	0.453	0,279	Valid
4	Hasil kinerja saya terkadang melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	0.382	0,279	Valid
5	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan adalah kewajiban yang harus anda penuhi.	0.459	0,279	Valid
6	Ketepatan waktu menjadi prioritas dalam menjalankan pekerjaan	0.458	0,279	Valid
7	Kemampuan kerjasama antar karyawan yang terus meningkat menandakan bahwa kinerja karyawan semakin baik.	0.726	0,279	Valid
8	Saya mampu mengasati persoalan yang muncul dalam pekerjaan yang saya lakukan	0.634	0,279	Valid
9	Perusahaan membayar upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	0.711	0,279	Valid
10	Karyawan akan mendapatkan sanksi jika mengerjakan pekerjaan diluar dari standar Operasional Prosedur	0.557	0,279	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,279), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Setelah pengujian validitas dilanjutkan dengan uji reliabilitas, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji reliabilitas Disiplin kerja dan Kinerja

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X)	0.758	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.738	0.6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,600.

dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Pembuktian dilakukan dengan menggunakan uji normalitas dan uji autokorelitas. Untuk Uji normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dengan syarat $\text{significancy } \alpha > 0.050$. Adapun hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
Tests Of Normality

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	0.088	50	.200*	0.974	50	0.329

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$). Dengan demikian asumsi terjadi distribusi normal. Selanjutnya uji autokorelasi

untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Berikut hasil dari uji autokorelasi:

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725a	.526	.506	2.632	1.638

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.638 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

3. Analisis Kuantitatif

Pada analisis kuantitatif digunakan uji regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi. Dimana uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil dari uji regresi sederhana :

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	15.102	3.905		3.867	.000
Disiplin (X)	.625	.102	.661	6.111	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,102 + 0,625X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15,102 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 15,102 poin.
2. Nilai koefisien regresi disiplin (X1) sebesar 0,625 diartikan apabila

konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,625 point.

Selanjutnya dilakukan analisis koefisien korelasi, dimana analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil dari analisis koefisien korelasi :

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan

Disiplin (X)	Kinerja karyawan(Y)	Correlations ^b	
Disiplin (X1)	Pearson Correlation	1	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.661**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Lebih lanjut dilakukan analisis koefisien determinasi dimana analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	a	.438	.426	2.873

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,438 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,8% sedangkan sisanya sebesar 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	15.102	3.905		3.867	.000
Disiplin (X)	.625	.102	.661	6.111	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2020.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,011) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS INDONESIA AREA WTC 3 SUDIRMAN.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan didapatkan kesimpulan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,102 + 0,625X1$, nilai korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan

persentase kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

4. Pengujian Hipotesis.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel. Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 43,8%. Uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,111 > 2,011). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Pada penelitian ini disarankan untuk karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan lebih dari 3 kali akan mendapat surat peringatan yang selama ini hanya mendapatkan surat peringatan untuk lebih baik lagi perusahaan harus tegas kepada karyawan yang masih mengabaikan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Karena karyawan merupakan asset penting bagi kemajuan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar,T, Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Edi Sutrisno, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenamedia Group
- Edison Emron, Anwar dan Komariyah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam, 2017, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Kelima, Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hasibuan Malayu SP, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Kasmir, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kustini, E., et al. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305-314.
- Nurjaya, N., et al. (2020). Edupreneurship management in shaping the nation's character. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(3), 198-206.
- Sedarmayanti, 2016 , *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2018, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV, Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edi, 2016, *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: PT.Gramedia.
- Suwanto, S., et al. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.