

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh**

<sup>1</sup>Ade Muslimat, <sup>2</sup>Hariyaty Ab Wahid

<sup>1</sup>Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

<sup>2</sup>Universiti Pendidikan Sultan Idris, Malaysia

Email : [ademuslimatmufrodi@gmail.com](mailto:ademuslimatmufrodi@gmail.com)

(Diterima: Okt 2020; Direvisi: Okt 2020; Dipublikasikan: Jan 2021)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

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

## **PENDAHULUAN**

Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besar perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus di kerjakan, makin besarnya dampak lingkungan dan makin besarnya ketidak pastian yang harus dihadapi perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mem-pengaruhinya.

PT Pos Indonesia saat ini adalah salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT Pos Indonesia merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat.

PT Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT Pos

Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero).

Dari sisi lain PT Pos Indonesia tidak mungkin mengelola kegiatannya tanpa dukungan sumber daya manusia, karena faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:12) “sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi”. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan motivasi.

Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah motivasi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. (Hasibuan, 2017:94).

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disiplin sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya disiplin menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi. Dari hasil pra-riset yang peneliti lakukan, di perusahaan ini motivasi pegawai menunjukkan kurang baik, misalnya datang

terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya.

Disiplin juga merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, agar terciptanya disiplin yang baik maka manajemen mendorong atau memotivasi agar para pegawai dapat mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku harus menerapkan sanksi bagi pelanggar peraturan tersebut.

Tetapi melihat faktanya bahwa masih banyak pegawai yang tidak mematuhi berbagai ketentuan dan peraturan SOP yang berlaku karena tidak adanya sanksi yang tegas terhadap pegawai. Disiplin dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi. Dengan kata lain, makin tinggi motivasi, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai, sehingga pada akhirnya pegawai mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya. Setiap organisasi mengharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik. Informasi mengenai kinerja pegawai diperoleh melalui penilaian kinerja.

Berdasarkan data prasurvei ada beberapa masalah yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya beban kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil yang dilakukan, perihal kinerja pada PT

Pos Indonesia menunjukkan trend yang cenderung menurun. Dari total 75 pegawai pengukuran kinerja keseluruhan aspek rata-rata berada pada pencapaian masih terkoreksi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja masih perlu adanya peningkatan agar memenuhi harapan yang diinginkan sehingga tugas dan kewajiban yang diberikan dapat mencapai target yang ditentukan. Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2017:100) "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan".

Maka dari hasil evaluasi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin kerja**

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan "Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Dalam penelitian ini indikator yang digunakan

meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

**2. Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2015:67) yang menyampaikan bahwa “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

**METODE PENELITIAN**

**1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 responden PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh.

**2. Sampel**

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian

sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 75 responden.

**3. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya.

**4. Metode Analisis Data**

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

**HASIL PENELITIAN**

**1. Analisis Deskriptif**

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja (X)	75	30	48	35.13	4.001
Kinerja Karyawan (Y)	75	32	48	37.89	3.751
Valid N (listwise)	75				

Disiplin kerja diperoleh varians minimum sebesar 30 dan varians maximum 48 dengan rating score sebesar 3,513 dengan standar deviasi 3,982. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh varians minimum sebesar 32 dan varians maximum 48 dengan

rating score sebesar 3,789 dengan standar deviasi 3,751. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Analisis Verifikatif**

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**a. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen

jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.149	2.420		5.021	.000
Disiplin kerja (X)	.733	.068	.782	10.707	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ . Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,149 diartikan jika disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 12,149 point.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,733, angka

ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,733 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,733 point.

**b. Analisis Koefisien Korelasi**

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

		Disiplin kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin kerja (X)	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,781 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

**c. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.606	2.356

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,611 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

**d. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.149	2.420		5.021	.000
Disiplin kerja (X)	.733	.068	.782	10.707	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,707 > 1,993), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , nilai korelasi sebesar 0,781 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,707 > 1,993). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja

**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja**

Berdasarkan jawaban responden, variabel disiplin kerja diperoleh rating score sebesar 3,513 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

**2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

karyawan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Variabel disiplin kerja diperoleh rating score sebesar 3,513 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
2. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar 3,789 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , nilai korelasi sebesar 0,781 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,1% sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau  $(10,707 > 1,993)$ .

### B. Saran

1. Variabel disiplin kerja pernyataan yang paling lemah adalah ketegasan sangat diperlukan untuk menciptakan hubungan organisasi. dimana hanya mencapai score 3,43. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara serius menerapkan peraturan dengan tegas dan tanpa memandang posisi jabatan tertentu sehingga hubungan kinerja antar pegawai dapat berjalan dengan baik.
2. Variabel kinerja karyawan, pernyataan yang paling lemah adalah Pimpinan dapat ditiru dalam bekerja dalam mencapai kualitas kerja. dimana hanya

mencapai score 3,55. Untuk lebih baik lagi pimpinan harus mampu menunjukkan sikap dan memberi contoh kepada bawahannya bagaimana bekerja secara efektif dengan tingkat kualitas kerja yang jauh lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2015) *Sumber Kerangka Berfikir Kinerja*. Jakarta Selatan: Gramedia.
- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Akbar, I. R. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Central Buana Mandiri. Value: *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 73-80
- Dantes, Nyaoman. (2015) *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV. Andi offsite.
- Edi Sutrisno (2015). *Sumber Daya Manusia*, Surabaya: PT. Gramedia.
- Edwin B Flippo, (2015) *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Edisi ke Duabelas, Erlangga.
- G.R. Terry, George R & Rue, Leslie W. Rue, (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Edisi Kelima, BPFE UGM.

- Hariandja, Marihot T.E. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marwansyah, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Alfabeta,
- Rivai, Veithzal, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safroni, Ladzi, (2016) *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*, Surabaya: Aditya Media Publishing.
- Salam, Darma Setyawan, (2011) *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Jakarta: Djambatan.
- Setiyawan dan Waridin, (2012) Pengaruh Motivasi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRB. Vol.2. No.2 Hal: 181-198.*
- Siagian Sondang P, (2016) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang (2015) *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Syofian, Siregar, (2015) *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah, (2016) *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo.
- Wibowo, (2016) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Haque, MG., Munawaroh, Sunarsi, D., (2020). Analysis of SMEs Culinary Marketing Strategy During Covid 19 Pancemic: A Study at "Sate Bebek Cilegon" Resto in Cilegon, Banten. *International Journal of Education, Information Technology, and Others. Vol.3. Issue 2*
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings), 1(1).*
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office, 5(2), 65-74.*