

**PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUBUR MAKMUR SENTOSA CABANG CIKUPA TANGERANG**

Baliyah Munadjat , Bulan Oktrima
Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
Dosen02162@unpam.ac.id , Dosen00790@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menemukan hubungan antara pengaruh disiplin dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ini dibuat untuk mengetahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial ataupun secara simultan antara variabel-variabel *independent* dan *dependent*. Metode atau model yang digunakan oleh peneliti dan penelitian adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif analisis. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikupa, Tangerang yang berjumlah 85 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana jumlah populasi dijadikan sampel, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 85 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana (uji t).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian koefisien korelasi didapatkan hasil 0,698 yang berarti ada pengaruh yang kuat antara variabel X dan variabel Y. Ini menunjukkan bahwa ukuran kontribusi dari disiplin kinerja karyawan adalah 48%, dilain itu sebanyak 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil pengolahan data, uji-t diperoleh $t_{hitung} (8,879) > t_{tabel} (1,989)$ dengan taraf signifikansi 5% pada area penerimaan H_a , artinya H_0 ditolak, kesimpulannya terdapat pengaruh yang kuat atau signifikan antara disiplin kerja pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja dan Disiplin

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN
PT. SUBUR MAKMUR SENTOSA BARANCH CIKUPA TANGERANG**

The purpose of this research was to find a relationship between the influence of discipline and leadership style on employee performance. Therefore this hypothesis is made to find out that there are positive and significant influences either partially or simultaneously between independent and dependent variables. The method or model used by researchers and research is quantitative descriptive analysis. Of populations in this research were employees of Subur Makmur Sentosa Cikupa branch, Tangerang which numbered 85 people and used a saturated sampling technique where the population was sampled, so that the samples used in this study were 85 employees. The analytical method used in this study is simple linear regression analysis (t test).

The results of this research indicated that testing the correlation coefficient is 0.698, which means that there's a stronger influence to be variables X and variables Y. This shows that the size of the contribution from discipline to employee performance is 48%, and the other side 52% influenced by other factors. Based on the results of the t-test obtained $t_{count} (8.879) > t_{table} (1.989)$ with a significance level of 5% in the H_a acceptance area, it means that H_0 is rejected, the conclusion there is a strong or significant influence between work discipline on employee performance.

Key Word: Performance and Discipline

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan yang didapat oleh suatu negara sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat penting, yaitu memiliki staf yang berkualitas dan kompeten di bidang dan disiplin ilmu yang ditempati. Sudah selangkahnya apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya, maka karyawan tersebut akan mampu menjawab tantangan perubahan yang akan terjadi, khususnya dalam bidang usaha dan organisasi.

Hal ini tidak terlepas dari kedisiplinan setiap anggota karyawan yang akan menjadi tokoh sentral dari seluruh upaya organisasi untuk menjalankan visi dan misi yang sudah dicanangkan dari awal organisasi terbentuk. Kedisiplinan yang baik harus memenuhi 3 (tiga) tujuan yang baik, yakni pembentukan karakter, kendali positif, pembentukan kinerja, dan perbaikan taraf hidup. Dilema yang berkembang saat ini adalah bagaimana karyawan dengan disiplin yang baik akan selalu menghargai waktu dan pekerjaannya walaupun tidak diawasi oleh atasan, dan karyawan dengan disiplin kurang baik adalah karyawan yang bekerja secara tidak efektif, tidak efisien dan tidak menghargai waktu dikarenakan tidak diawasi oleh atasannya. Pada akhirnya karyawan dengan disiplin yang baik karena waktu kerja akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab organisasi sesuai dengan target yang direncanakan.

Dari hal tersebut di atas PT. Subur Makmur Sentosa, Tangerang ingin menilai kinerja kedisiplinan karyawannya agar dapat bekerja dengan efektif, efisien dan dapat menghargai waktu kerja dengan tujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan berikut ini data empiris mengenai catatan kedisiplinan PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikupa Tangerang dari tahun ke tahun:

Tabel. 1.1

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Jumlah
1.	2012	85	52	53	66	71
2.	2013	85	80	50	45	75
3.	2014	85	75	40	50	65
4.	2015	85	70	60	60	90
5.	2016	85	75	60	58	93

Sumber: PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikup Tangerang

Dari tabel di atas dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal waktu kerja dari tahun 2012-2016, terdapat kenaikan ketidakdisiplinan karyawan dari tahun ke tahun dimana awal tahun 2012 jumlah karyawan yang tidak hadir sebanyak 171 orang dan meningkat pada tahun 2016 menjadi 193 orang yang tidak hadir selama 1 tahun periode.

Apabila tingkat ketidakdisiplinan dalam hal waktu kerja tidak segera diperbaiki maka akan mengganggu kinerja PT. Subur Makmur Sentosa dan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal, oleh karena itu diperlukan suatu respon yang positif agar kedisiplinan karyawan dapat terjaga dengan baik dan tujuan-tujuan yang sudah direncanakan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dengan disiplin kerja secara tidak langsung juga akan mempengaruhi kinerja suatu karyawan dan perusahaan. Karena kinerja merupakan salah satu indikator kemajuan suatu perusahaan dalam tingkat penyelesaian suatu pekerjaan baik secara kualitas ataupun kuantitas agar selalu terjaga dari waktu ke waktu. Dapat dikatakan kinerja

merupakan standar hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor sumberdaya manusia (*human resource*) dalam masalah ini yaitu karyawan, dimanakaryawan merupakan peran yang sangat penting dalam perusahaan dan departemen personalia (*human resource department*) perlu mencermati kebutuhan para karyawan dengan baik dan bijak. Salah satunya adalah dengan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki. Seperti karyawan dengan kemampuan akuntansi, dia akan cocok dengan posisi keuangan, dan apabila karyawan tersebut diposisikan pada marketing maka karyawan tersebut akan sulit berkembang yang akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas penulis ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan fenomena tersebut dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Makmur Sentosa, Cabang Cikupa Tangerang**”.

B. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang menjadi objek penelitian ini tidak menyimpang dari judul di atas, maka diperlukan pembatasan masalah. Sebab, masalah-masalah yang di hadapi pada hakikatnya banyak dan bersifat kompleks, sehingga pembatasan masalah yang penulis inginkan pada lingkup: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa, Tangerang.

C. Perumusan Masalah

Atas dasar permasalahan yang sudah dipaparkan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian dengan rumusan penelitian yang dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh pada PT. Subur Makmur Sentosa, Cabang Cikupa Tangerang?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan berpengaruh pada PT. Subur Makmur Sentosa, Tangerang?
3. Bagaimana Disiplin Kerja dan kinerja berpengaruh pada PT. Subur Makmur Sentosa, Tangerang?

D. Tujuan Penelitian

Dari uraian perumusan masalah di atas, makatujuan dari penelitian ini yang akan dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada PT. Subur Makmur Sentosa, Cabang Cikupa Tangerang.
2. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa, Cabang Cikupa Tangerang.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Subur Makmur Sentosa, Tangerang Cabang Cikupa.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi semua pihak, diantaranya dapat memberikan referensi bagi dunia akademik, perpustakaan, dan para pelaku bisnis khususnya pada PT. Subur Makmur Sentosa, cabang Cikupa Tangerang dalam memahami pentingnya suatu kedisiplinan dan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin

Dalam bukunya Henry Simamora (2010: hal. 610), kedisiplin merupakan proses yang mengoreksi (*correct*) atau menghukum (*punish*) bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Sedangkan dalam bukunya Malayu SP. Hasibuan (2013: 193), disiplin merupakan *operatife function* dari MSDM yang penting karena semakin baik kedisiplin karyawan, maka akan tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Dengan disiplin yang baik, maka organisasi perusahaan dalam mencapai hasil kerja akan maksimal.

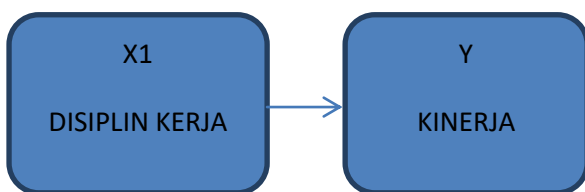
B. Kinerja

“Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”, menurut Stephen P. Robbins dalam Sinambela (2012: 5). Sedangkan menurut Rivai, Basri, Sagala, Murni dan Abdullah (2011: 14), mengemukakan bahwa kinerja adalah “hasil meningkat keberhasilan pekerja atau seluruh pekerja dalam suatu periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti penilaian standar hasil kerja, target yang dicanangkan organisasi atau sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh organisasi”.

C. Kerangka Pemikiran

Sugiono dalam bukunya (2014: hal. 93), “menyatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Model yang dibuat oleh penulis dalam kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:



D.

Hipotesis

Dalam bukunya Kerlinger (2006: 30), hipotesis atau hipotesa adalah “pernyataan dugaan (*conjectural*) mengenai hubungan atau relasi antara 2 (dua) variabel atau lebih”. Hipotesis akan mengambil bentuk kalimat pernyataan (*declarative*) dan menghubungkan secara umum maupun khusus variabel yang satu dengan variabel yang lain. Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₁Y: Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Subur Makmur Sentosa.

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berlokasi di PT. Sumber Makmur Sentosa, Cabang Cikupa Tangerang, yang beralamat di Jalan. Raya Serang Km.15 Cikupa, Kabupaten Tangerang-Banten. Alokasi waktu dalam penelitian ini selama 3 (tiga) bulan dari bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2017 yang digunakan untuk mencari dan menggali informasi pada semua karyawan yang bekerja pada PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikupa.

B. Metode Penelitian

Dalam melakukan pendekatan penelitian ini, penulis melakukan pendekatan diantaranya diawali dengan mengumpulkan data-data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang sudah dijadikan responden, menentukan instrumen penelitian, menentukan metode yang akan dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah dikumpul (*college*).

C. Populasi dan Sampel

Data yang diperoleh untuk menentukan jumlah responden, maka peneliti mencari populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah populasi yang ada semuanya dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan adalah sebanyak 85 karyawan PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikupa. Dari sampel yang digunakan sebanyak 85 orang ini kesemuanya adalah karyawan tidak termasuk posisi jabatan Manajer dan Top Manajer, Direktur, serta Pemilik (*Owner*) perusahaan.

D. Teknik Penentuan Data

Teknik yang digunakan dalam penentuan data penelitian ini, terdiri dari:

1. Data Primer, yaitu dengan menyebar seluruh angket kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan.
2. Data Sekunder, data yang diperoleh dari literatur-literatur dari berbagai sumber diantaranya melalui buku, jurnal, internet dan perpustakaan.

E. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis data

Pelaksanaan pengujian data ini dikarenakan pada sumber data yang sudah ditentukan dalam organisasi perusahaan pada PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikupa yaitu sebanyak 85 orang responden.

hasil uji validitas dengan menggunakan rumus *product moment* terhadap masing-masing variabel penelitian disajikan secara lengkap dan akurat dimana $r_{hitung} > r_{table}$. Sedangkan dalam uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*, dimana menurut Soegiono (2013: 184) data dikatakan realibel apabila hasil perhitungan *Cronbach-Alpha* ≥ 0.6 .

2. Analisis Regresi-Linier Sederhana

Analisis *regresi linier* sederhana adalah pengaruh secara linier antara variabel X dan variabel Y. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau ratio dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= Variabel dependent (terikat)

X= Variabel independent (bebas)

a= Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b= Koefisien regresi

3. Koefisien Korelasi

Dalam bukunya, Soegiono (2015: hal. 183) “korelasi sendiri merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan analisis koefisien korelasi.

4. Koefisien Determinasi (r^2)

Yang dimaksud dengan koefisien korelasi adalah “kemampuan-kemampuan variabel tidak bebas yang diukur dengan besarnya koefisien determinasi”, caraini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi X dan Y

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 21.0 didapat nilai rata-rata r_{hitung} sebesar 0,562. Berdasarkan r_{tabel} dengan responden 85 orang dan 20 pertanyaan, maka nilai r_{tabel} adalah 0,213. Sehingga perhitungan tersebut dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,562 > 0,213$) pada variabel X (Disiplin kerja).

Sedangkan hasil rata-rata perhitungan validitas pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar r_{hitung} 0,635 sehingga semua pertanyaan pada variabel Y dinyatakan valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,635 > 0,213$).

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, didapat nilai *constant* pada Disiplin kerja (X) sebesar $B = 50,866$ dan nilai Beta sebesar 0,305. Dengan bentuk Regresi linier sederhana $Y = a + bX$, maka setelah dimasukkan hasil dari pengolahan data menjadi $Y = 50,866 + 0,305X$ yang berarti bahwa perubahan Y berjalan ke arah perubahan X. Jadi setiap kenaikan nilai X diikuti oleh peningkatan nilai Y, begitu pula sebaliknya apabila nilai X menurun, maka nilai Y juga akan ikut menurun. Kesimpulannya adalah, apabila nilai Y adapeningkatan sebesar 1 (satu), maka nilai Y akan naik sebesar 0,305.

3. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *product moment pearson*, maka didapat hasil dari pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar $r = 0,698$. Yang artinya terjadi pengaruh disiplin kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada karyawan dengan besarnya pengaruh sebesar 0,698. Didalam interpretasi koefisien korelasi apabila hasil Interval koefisien dalam interval 0,60-0,799 maka tingkat hubungannya adalah kuat, (Sugiyono, 2011: 184).

4. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Dalam perhitungan dengan menggunakan SPSS, menunjukkan pada *tabel summary* untuk mengetahui r^2 atau *R-squared* maka didapat hasil r^2 sebesar 48 yang artinya 48%. Sehingga koefisien determinasi yang terbentuk dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

5. Hipotesis

Dari perhitungan menggunakan SPSS, dimana *thitung* sebesar 8,879 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,989, maka hasil tersebut menunjukkan hasil yang signifikan dengan kata lain $thitung > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis diterima (H_0 ditolak dan H_a diterima).

KESIMPULAN

Jadi dapat disimpulkan dari hasil dan pembahasan dalam tulisan di atas tentang pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Subur

Makmur Sentosa, Tangerang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan dengan olah data SPSS, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan diantara Disiplin Kerja (X) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada PT. Subur Makmur Sentosa cabang Cikupa Tangerang secara parsial, sehingga hipotesis diterima. Dimana $t_{hitung} 8,879 > t_{tabel} 1,989$ dengan persentase tingkat pengaruh sebesar 48%, maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini diterima (**$H_a = \text{Diterima}$**).
2. Hasil persentase pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari 85 responden yang dijadikan sampel dengan membuat 20 butir pertanyaan dari masing-masing variabel pengaruh yang terjadi sebanyak 48%, dan sisanya sebanyak 52% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.
3. Hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini dimana t_{hitung} sebesar $8,879 > t_{tabel} 1,979$, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiono dan Wibowo. 2002. *Statistik Penelitian, Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.

Simamora, Henry. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2010. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Kelima*. Semarang: Univ. Diponegoro.

Goal, Chr. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia.

Hasibuan, Melayu. S.P. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Pramono. Agus, 2012, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Semarang: PT. Adi Mitra Pratama.

Robbin, Stephen. dan Sinambela. 2012, *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Ahli Bahasa, Diana Angelica, Salemba Empat.

Siagian. P. Sondak. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.