

## PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PT. EVERBRIGHT WILAYAH MEDAN

Susanto Susanto

Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis, Medan

e-mail: susanto.chang@gmail.com

**Abstract:** *The results of this study indicate that in the Multiple Correlation Analysis (R) it can be seen that the magnitude of the influence of discipline that has been calculated with the correlation coefficient is 0.706, this means that work discipline has a strong influence on employee performance. Thus it can be concluded that this indicates that if work discipline gets better, employee performance will also increase or get better. And in the Partial Coefficient Test (t Test) the tcount value > ttable. The table value can be seen at the percentage point of the t distribution. then the independent variable (X) (independent) is discipline (5.507 > 2.015) then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that partially there is an influence of work discipline (independent) on employee performance (dependent).*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak:** Hasil penelitian ini menunjukkan Pada Analisis Korelasi Ganda (R) dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin yang telah dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,706, hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal ini menandakan apabila disiplin kerja menjadi semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau menjadi semakin baik. Dan Pada Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t) nilai thitung > tabel. Nilai tabel dapat dilihat pada titik presentase distribusi t. maka Variabel bebas (X) (independent) yaitu disiplin (5,507 > 2,015) maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya secara persial ada pengaruh disiplin kerja (independent) terhadap kinerja karyawan (dependent).

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

### PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan segala kinerja karyawan dan produksi perusahaan berjalan dengan baik dan lancar. Dalam era globalisasi saat ini dimana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber manusia yang ada, organisasi yang diharapkan dapat mengoptimalkan sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian dari

dalam suatu pengajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menurut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. sehingga, maju tidaknya suatu negara tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode, dan mesin. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati hati dan memperhatikan setiap.

Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Snyder (2018) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu perilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mencapai untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang dapat dinilai dan diukur secara objektif akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, tetapi apabila kinerja dinilai secara subjektif dan tidak ada pengukuran yang jelas akan menyebabkan karyawan terdemotivasi dan membuat ketidakpuasan dalam bekerja

PT. Everbright Wilayah Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur berbasis di Sumatera Utara yang memproduksi produk utama yaitu batrai kering, dan berbagai macam produk makanan seperti kecap, saus, sirup dan berbagai macam produk makanan yang dapat di konsumsi sesuai dengan kebutuhan pelanggan. PT. Everbright wilayah Medan terletak di Jl. Binjai Kampung Lalang, Paya Geli. Waktu kerja dimulai dari jam 8 pagi sampai dengan jam 5 sore dengan waktu istirahat selama 2 jam dari jam 12 siang sampai dengan jam 2 siang. Adapun masalah yang menyangkut disiplin dan

kinerja yang saat ini di PT. Everbright Wilayah Medan adalah mengenai disiplin waktu kerja dan disiplin dalam berpakaian. Tanpa adanya pengawasan ketat oleh pimpinan terhadap karyawan, membuat para karyawan tidak memanfaatkan waktu jam bekerja mereka dengan sebaiknya. Masih banyak karyawan memakai waktu jam kerja untuk berbincang dengan santai sesama teman kantor, karyawan juga bermain handphone dengan waktu yang cukup lama, dan Sebagian karyawan juga pergi ke dapur/pantry untuk makan di waktu jam kerja. Hal ini membuat banyak pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak selesai. Sehingga banyak laporan bulanan sering terlambat untuk diberikan kepada pimpinan. Hal lainnya yaitu mengenai cara berpakaian karyawan yang tidak sopan dan rapi. Sebagian karyawan tidak menggunakan kemeja ke dalam perusahaan, mereka hanya memakai sweater dan kaos yang biasanya dipakai dirumah. Cara berpakaian seperti ini membuat karyawan tidak seperti seorang yang bekerja di sebuah kantor. Fenomena berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Everbright Wilayah Medan”.

## METODE

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif yaitu dengan menjelaskan/mendesripsikan serta memaparkan daya yang telah diperoleh dari data kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. Everbright Wilayah Medan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Tabel 1 Uji Validitas X (Disiplin Kerja)

Item - Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN_1	86.55	88.381	0.429	0.768
PERNYATAAN_2	87	85.375	0.35	0.762
PERNYATAAN_3	87.18	73.653	0.874	0.715
PERNYATAAN_4	86.88	83.235	0.71	0.75
PERNYATAAN_5	87	82.563	0.6	0.749
PERNYATAAN_6	86.91	82.773	0.753	0.748
PERNYATAAN_7	86.79	80.172	0.82	0.738
PERNYATAAN_8	86.82	80.341	0.797	0.739
PERNYATAAN_9	86.76	83.002	0.701	0.749
PERNYATAAN_10	86.94	82.559	0.645	0.748
TOTAL	45.73	22.705	1	0.882

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil uji validitas yang dilakukan untuk Variabel X dalam penelitian ini. Jika r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel maka pernyataan dikatakan Valid.

**Tabel 2 Uji Reliability X (Disiplin Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan untuk Variabel X dalam penelitian cronbach alpa adalah 0,768 yang berada pada tingkat 0,60 – 0.80 yaitu reliabel.

**Tabel 3 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)**

Item - Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PERNYATAAN_1	81.61	92.309	0.758	0.735
PERNYATAAN_2	81.48	92.82	0.672	0.739
PERNYATAAN_3	81.42	93.002	0.739	0.738
PERNYATAAN_4	81.45	92.943	0.717	0.738
PERNYATAAN_5	81	99.812	0.479	0.759
PERNYATAAN_6	81.12	97.422	0.569	0.752
PERNYATAAN_7	81.09	100.773	0.377	0.762
PERNYATAAN_8	81.55	97.443	0.604	0.751
PERNYATAAN_9	81.3	94.593	0.672	0.743
PERNYATAAN_10	81.52	92.758	0.797	0.736
TOTAL	42.82	26.341	1	0.875

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas, hasil uji validitas yang dilakukan untuk Variabel Y dalam penelitian ini. Jika r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel maka pernyataan dikatakan Valid.

**Tabel 4 Uji Reliability Y (Kinerja Karyawan)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.767	11

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Berdasarkan hasil uji reabilitas yang dilakukan untuk variabel Y dalam penelitian cronbach alpa adalah 0,767 yang berada pada tingkat 0,60 – 0,80 yaitu reliable.

**Analisis Korelasi Ganda (R)**

**Tabel 5 Analisis Korelasi Ganda (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	0.498	0.482	3.693

a.Predictors: (Constant), Disiplin

Berikut ini adalah pedoman untuk memberikan interpretasi serta analisis bagi koefisien korelasi menurut Sugiyono :

1. 0,00 – 0,199 = sangat rendah
2. 0,20 – 0,3999 = rendah
3. 0,40 – 0,5999 = sedang
4. 0,60 – 0,799 = kuat
5. 0,80 – 1,000 = sangat kuat

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin yang telah dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,706, hal ini berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t)**  
**Tabel 6 Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.054	6.299		1.278	0.211
Disiplin	0.76	0.137	0.706	5.548	0

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2023)

Uji t dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut :

1.  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 6 diatas, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada titik presentase distribusi t.

Variabel bebas (X) (independent) yaitu disiplin kerja ( $5,548 > 2,015$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial ada pengaruh disiplin kerja (independent) terhadap kinerja karyawan (dependent).

**Uji Determinasi**  
**Tabel 7 Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	0.498	0.482	3.693

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Berdasarkan tabel 3.7 diatas, perhitungan dengan menggunakan komputerisasi SPSS 23 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yang telah dihasilkan yaitu sebesar 0,482 (48,2%) maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi secara simultan terhadap disiplin kerja

adalah 48,2% sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil yang penulis peroleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada 33 responden kepada Karyawan PT.Everbright Wilayah Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu dengan jumlah pernyataan 20 pada variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai tolak ukur dalam membuat kuesioner. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis akan membahas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada Analisis Korelasi Ganda (R) di tabel 5 dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja yang telah dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,706, hal ini berarti disiplin mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal ini menandakan apabila disiplin kerja menjadi semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau menjadi semakin baik. Dan pada Uji Koefisien Secara Parsial (Uji t) ditabel 3.6 diatas, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dapat dilihat pada titik persentase distribusi t. maka Variabel bebas (X) (independent) yaitu disiplin ( $5,548 > 2,015$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial ada pengaruh disiplin kerja (independent) terhadap kinerja karyawan (dependent). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengarahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Dan pada Uji Determinasi tabel 3.7 diatas, perhitungan dengan menggunakan komputerisasi SPSS 23 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yang telah dihasilkan

yaitu sebesar 0,482 (48,2%) maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi secara simultan terhadap disiplin kerja adalah 48,2% sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian kuantitatif dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Wilayah Medan dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Wilayah Medan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi ganda R dan koefisien determinasi, diketahui variabel bebas (X) (independent) yaitu disiplin ( $5,548 > 2,015$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara persial ada pengaruh disiplin kerja (independent) terhadap kinerja karyawan (dependent) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Wilayah Medan. Hal ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja menjadi semakin

baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat atau menjadi semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP.