

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

Asri Sanusi<sup>1</sup>, Asmaul Husna<sup>2</sup>, Eka Wulandari Surbakti<sup>3</sup>

Politeknik LP3I Medan, Medan

e-mail: <sup>1</sup>asrisanusi.lp3i@gmail.com, <sup>2</sup>husnanana2891@gmail.com

<sup>3</sup>ekawds3@gmail.com

**Abstract:** *This study discusses the Influence of Work Discipline on the Performance of Office Employees at PT. Everbright Medan Region. This study was conducted on office employees of PT. Everbright Medan Region located on Jl. Binjai Kampung Lalang, Paya Geli. The formulation of the problem in this study is how the influence of work discipline on the performance of office employees at PT. Everbright Medan Region. With the limitation of the problem, namely office employees at PT. Everbright Medan Region in all divisions. The purpose of this study is how the influence of work discipline on the performance of office employees. The data source in this study is the office employees of PT. Everbright Medan Region, with a population & sample of 33 people (respondents). Data collection was carried out using questionnaires and data analysis using the SPSS 23 application. And the data collected using questionnaires will be tested for validity and reliability. The results of this study show that in the Multiple Correlation Analysis (R) it can be seen that the magnitude of the influence of discipline that has been calculated with a 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 becomes better, then employee performance will also increase or become better. And in the Partial Coefficient Test (t Test) the t count value > t table. 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). Thus it can be concluded that with the influence of work discipline on employee performance, employees will be more motivated and will exert all their abilities to improve performance and thus be able to complete tasks well. And in the Determination Test of calculations using computerized SPSS 23 it can be seen that the Adjusted R Square value that has been produced is 0.482 (48.2%), it can be concluded that the simultaneous contribution to work discipline is 48.2% while the remaining 51.8% is influenced by other variables.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pada PT. Everbright Wilayah Medan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan kantor PT. Everbright Wilayah Medan yang terletak di Jl. Binjai Kampung Lalang, Paya Geli. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Everbright Wilayah Medan. Dengan batasan masalah yaitu karyawan kantor pada PT. Everbright Wilayah Medan pada semua divisi. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor. Sumber data dalam penelitian ini yaitu karyawan kantor PT. Everbright Wilayah Medan, dengan populasi & sampel yang berjumlah 33 orang (responden). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS 23. Dan data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner akan di uji validitas dan reliabilitasnya. 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 > ttabel. 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 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 mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Dan Pada Uji Determinasi perhitungan dengan menggunakan komputersisasi 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.

**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 aspeknya.

Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 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**

Penulis melakukan penelitian di PT. Everbright Wilayah Medan yang beralamat di Jl. Binjai Kampung Lalang, Paya Geli, di mulai dari bulan Februari s/d Juni 2023.

Dalam penelitian penulis mengambil jenis data sebagai berikut :

1. Data Primer. Data primer pada penelitian ini berupa data yang diperoleh langsung dari PT. Everbright Wilayah Medan, dan masih bersifat perlu diolah terlebih dahulu sebelum disajikan, yaitu berupa kuesioner.
2. Data Skunder. Data skunder pada penelitian ini berupa data yang diperoleh dalam bentuk laporan, publikasi juga literatur dan buku-buku bacaan yang berkenan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sumber data sebagai berikut :

1. Data Internal. Data yang diperoleh dari tempat penelitian data tersebut adalah data yang masih baku sehingga harus diolah terlebih dahulu sebelum dituangkan ke dalam tugas akhir.
2. Data Eksternal. Data yang diperoleh dari luar sebagai pendukung penelitian, seperti data yang diperoleh dari buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

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

Berikutnya data dianalisis berdasarkan uji statistik dengan

menggunakan SPSS pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Uji Validitas

Metode validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validasi yang berlaku, menurut (Sugiyono, 2018) . Jika  $r \geq 0,30$ , maka dapat dinyatakan valid tetapi jika  $r \leq 0,30$ , maka tidak dapat dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pengujian reliabilitas menggunakan metode koefisien reliabilitas Alpha Cornbach's. Dengan ketentuan:

1. Jika nilai cronbach's alpha  $\alpha > 0,60$  maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan terpercaya atau reliabel.
2. Jika nilai cronbach's alpha  $< 0,60$  maka pertanyaan/pernyataan yang di cantumkan di dalam kuesioner dinyatakan tidak terpercaya atau tidak reliabel.

#### Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sugiyono, 2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Penerapan metode regresi linear berganda jumlah variabel yang digunakan

lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat.

#### Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikan  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikan t (p-value)  $< 0.05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Afandi, 2021).

#### Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah Pearson Correlation Product Moment (Sugiyono, 2019).

#### Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut.

- 1.0 : Tidak ada Korelasi
- 2.0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
- 3.0 ,50 Korelasi moderat
- 4.0 ,51 s.d. 0,99 :Korelasi kuat
- 5.1,00: Korelasi sempurna

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan kantor pada PT. Everbright Wilayah Medan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan kantor yang berjumlah 33 orang. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 23, diperoleh gambaran bahwa tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori yang baik.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, kesediaan menerima sanksi apabila melanggar aturan, kepatuhan terhadap instruksi atasan, serta ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Selain itu, mayoritas karyawan juga menyatakan bahwa mereka selalu menjaga sikap yang baik kepada atasan maupun rekan kerja serta berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada variabel kinerja karyawan, mayoritas responden juga memberikan tanggapan positif. Karyawan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menghasilkan kualitas kerja yang baik, menjalankan tugas sesuai prosedur, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Everbright Wilayah Medan secara umum berada pada tingkat yang baik.

Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,706. Nilai tersebut termasuk dalam kategori hubungan kuat, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5,507 lebih besar dibandingkan nilai t

tabel sebesar 2,015. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,482 atau 48,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor organisasi lainnya.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Everbright Wilayah Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan Perusahaan.

Disiplin kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti ketepatan waktu hadir bekerja, ketaatan terhadap instruksi atasan, penggunaan waktu kerja secara efektif, serta kepatuhan terhadap tata tertib dan standar kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap pentingnya disiplin kerja. Tingginya persentase jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator disiplin menunjukkan bahwa karyawan

memahami bahwa kedisiplinan merupakan bagian penting dalam menunjang keberhasilan pekerjaan. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, kondusif, dan produktif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan.

Hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,706 membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dalam bekerja, memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas yang diberikan, serta mampu mengelola waktu kerja dengan lebih efektif. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, menurunnya produktivitas, dan berkurangnya kualitas hasil kerja.

Hasil uji t yang menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus meningkatkan penerapan disiplin kerja di lingkungan organisasi. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui pengawasan yang lebih efektif, pemberian contoh yang baik oleh pimpinan, penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran, serta pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi.

Nilai koefisien determinasi sebesar 48,2% menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian, masih terdapat faktor lain sebesar 51,8% yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan aspek disiplin kerja, tetapi juga faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, dan sistem kompensasi agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, PT. Everbright Wilayah Medan perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya disiplin kerja sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan Perusahaan.

## 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 ISI

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.