

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANEKA NIAGA

Yuniti Pong, Frans Gana, Elly Lay

ABSTRACT

This research is entitled The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Aneka Niaga, the problem in this study is how employees perceive work discipline and employee performance at PT. Aneka Niaga and whether work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Miscellaneous Businesses. This study aims to describe employees' perceptions of work discipline and employee performance at PT. Aneka Niaga and to find out the influence of work discipline on employee performance at PT. Miscellaneous Businesses. The sample used in this study was 73 respondents or all employees at PT. Miscellaneous Businesses. Data collection was carried out using questionnaires, observations, interviews, and documentation. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis and simple linear regression analysis using the SPSS version 21 application. The results of descriptive statistical analysis showed that work discipline was in the very high category (88.14) and employee performance was in the very high category (86.93). The results of simple linear regression analysis showed that the results of the test (t) of the discipline variable (X) were calculated at 9.949 while the significant value of 0.000 was smaller than the alpha level used, which was 0.05 (5%). Based on the results of test (t), the work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Based on R square, the contribution of the influence of work discipline variables on employee performance was 58.2% while 41.8% was influenced by other variables outside the focus of this study. Therefore, researchers can then further research other variables that affect other variables. From the results of the analysis, PT. Aneka Niaga is expected to maintain employee work discipline so that employee performance does not decrease.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005) dalam Roscahyo (2013), unsur utama dalam kemajuan organisasi adalah SDM, sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan. Semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan maka akan

semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan yang dimana perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik agar dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan, jika kinerja seorang karyawan baik maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan mudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Isvandari & Idris, 2018). Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah pada kesuksesan bisnis.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat bermanfaat, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan terciptanya tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Menurut (Desi & Lestari, 2019: 108) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiap perusahaan tentu mempunyai target yang ingin dicapai. PT.Aneka Niaga sebagai salah satu perusahaan distributor mempunyai target penjualan yang harus direalisasikan setiap tahun maupun bulannya. Tentu untuk mencapai target yang ada diperlukan karyawan yang optimal, tetapi kinerja karyawan PT.Aneka Niaga masih kurang optimal. Dimana dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Data Absensi Karyawan PT. Aneka Niaga Tahun 2024

No	Bulan	Jumlah karyawan (A)	Tidak Hadir				Presentase (B/A X 100%)
			Izin	Sakit	Alpa	Total (B)	
1	Januari	73	2	1	3	6	8
2	Februari	73	3	1	3	7	9
3	Maret	73	1	3	2	6	8
4	April	73	3	2	4	9	12
5	Mei	73	2	3	2	7	9
6	Juni	73	3	2	3	8	11
7	Juli	73	1	3	3	7	9

Sumber: PT.Aneka Niaga (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tingkat persentase ketidakhadiran karyawan pada PT. Aneka Niaga tujuh bulan terakhir. Jumlah ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi dibulan april sebanyak 9 karyawan (12%) dan bulan juni 8 karyawan (11%). Sedangkan paling sedikit dibulan januari dan maret sebanyak 6 karyawan (8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa kurang disiplin kerja yang dimiliki karaywan PT.Aneka Niaga. Oleh karena itu, persentase ketidakhadiran yang cukup tinggi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

TINJUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Defenisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mangkunegara dalam Sopiah & Etta (2017: 350) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Disiplin Kerja

Istilah disiplin (*discipline*) dapat diartikan sebagai tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri (kendali diri). Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional.

Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Menurut Handoko dalam Sinambela (2018: 334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaan, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Menurut Hasibuan (2002), semakin baik disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Disiplin kerja baik akan meningkatkan kinerja yang baik pula, sebaliknya disiplin kerja yang buruk akan

mengakibatkan kinerja menurun sehingga mengakibatkan perusahaan susah untuk berkembang.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Menurut Sujarweni (2015), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada data statistik dengan penarikan sampel secara random yang bertujuan menguji hipotesis yang ada.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Aneka Niaga yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan 1, Rt.008, Rw.003, Kelurahan Kelapa Lima, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini dijalankan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam waktu dua bulan terhitung setelah seminar proposal penelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Aneka Niaga sebanyak 73 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah

sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012:104). Karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka peneliti menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018), Jadi jumlah sampel yang digunakan sebanyak 73 karyawan atau seluruh karyawan PT.Aneka Niaga.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh langsung dari tempat penelitian berupa jumlah karyawan dan data absensi karyawan.

b. Data Kualitatif

Data kuantitatif merupakan data yang tidak dapat diukur dengan angka dan berbentuk kata, kalimat, atau gambar. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai metode pengumpulan data seperti wawancara dan analisis dokumen, yang termasuk dalam data kualitatif yaitu, profil umum tentang perusahaan dan sejarah berdirinya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi.

- 1) Kuesioner atau biasa disebut angket adalah data yang didapatkan dalam bentuk daftar pertanyaan untuk dijawab secara langsung oleh responden.
- 2) Observasi atau pengamatan adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diadapi.
- 3) Wawancara merupakan dimana penulis melakukan tanya jawab langsung dengan kepada responden yang berkaitan dengan masalh yang diteliti dengan keadaan sebenarnya yang terjadi dilapangan.
- 4) Dokumentasi merupakan mengkaji berbagai data internal perusahaan yang berupa catatan sejarah pendirian instansi/lembaga, dan laporan tahunan yang berisikan informasi yang berkiatan dengan kepentingan penelitian.

HASIL

Regresi Linear Sederhana

Tabel 1: Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,475	2,283		1,522	,132
DISIPLIN KERJA (X)	,640	,064	,763	9,949	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 3,475 + 0,640X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,475 artinya apabila disiplin kerja diasumsikan konstan (tetap) atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja karyawan adalah 3,475.
2. Nilai koefisien regresi (b) dari variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,640 yang artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar satu satuan (poin), maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0,640

Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,475	2,283		1,522	,132
DISIPLIN KERJA (X)	,640	,064	,763	9,949	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Data Primer (Diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 21 pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja memperoleh t_{hitung} sebesar 9,949 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} nilainya sebesar 1,994. Karena nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari α 0,05 ($\rho < \alpha$) dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,949 > 1,994$) maka hal ini bermakna bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Niaga.

Koefisien Determinasi

Tabel 3 : Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.576	1,894

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X)

Sumber: Data Primer (Diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,582. Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 58,2% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini seperti Budaya perusahaan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja serta kompensasi (Wirawan 2012: 7)

Berdasarkan pengujian menggunakan statistic productand service solution (SPSS) versi 21 variabel disiplin kerja (X) memperoleh nilai thitung sebesar 9,949 dengan tingkat signifikan 0,000. sedangkan ttabel nilainya sebesar 1,994 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 ($p > \alpha$) dan thitung lebih besar dari ttabel ($9,949 < 1,994$) maka hal ini bermakna bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aneka Niaga.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan R Square memiliki nilai sebesar 0,582 atau $R^2 > 0$ dalam artian mendekati 1 yang artinya bahwa variabel dependen atau kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Independent atau disiplin kerja (X) sebesar 58,2% sedangkan sisanya 41,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti Budaya perusahaan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja serta kompensasi (Wirawan 2012: 7).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ramdhan

Kusumabrata (2023) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung panjang” dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung ($3,884$) > ttabel ($2,035$), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) LPK Parung panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja PT. Aneka Niaga, berada pada kategori sangat tinggi, dan hasil analisis kinerja karyawan PT. Aneka Niaga berada pada kategori sangat tinggi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aneka Niaga.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun masih terdapat faktor lain yang juga berpengaruh seperti Budaya perusahaan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja serta kompensasi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra
- Agus, Dharma. (2003). Manajemen Supervis. Jakarta: Raja Grafindo.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, Desi & Lestari, Ria. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD.Pratama Karya Kota Kediri). Jurnal NUSAMBA (Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis), 4(2), 107-116. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.13808>.
- Mangkunegara Anwar Prabu, (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>.
- Priyanto. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saripuddin. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish.
- Sopiah, dan Etta. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono (2020). Metodologi Penelitian Kauntitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2011). Manajemen sumber Daya Manusia Cetakan Ke-3. Jakarta: Prenada Media Groups