SIGUNTANG feunpal.id/journal/

Volume 3, No. 1, April 2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANGUN CAKRA MANDIRI

Andi Sampura[1], Sukaria Darmawan[2], Zubaidah Warni[12,3]
Palembang University
Zubaidahunpal@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disip;in kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bangun Cakra Mandiri dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yang berjumlahi sebanyak 30 orang.Hasil penelitian berdasarkan hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri.Diperoleh persamaan regresi Y = 20,179 + 0,680 X, koefisien regresi X sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,680. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Kata Kunci: *Disiplin, Kinerja*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya frekuensi absensi yang ada. Rendahnya absensi yang ada bisa disebabkan oleh kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap pertauran dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, permasalahan pribadi maupun letidak mampuan dalam penyelesaiana pekerjaan (Pratama, 2022). Disiplin yang ada di PT Bangun Cakra Mandiri masih tergolong relatif sedang namun hal ini tetap saja berpengaruh ke kinerja karyawan. Kinerja karyawan ini akan sangat berpengaruh dalam produktifitas karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri. Berikut tabel absensi pegawai selama 6 bulan terakhir:

Tabel 1. Absensi karyawan PT Bangun Cakra Mandiri

No.	Bulan	Jumlah karyawan	Keterangan			Terlambat masuk
			Izin	Sakit	Absen	
1.	Juli	30 orang	3	3	2	3
2.	Agustus	30 orang	2	2	3	4
3.	September	30 orang	1	2	3	3
4.	Oktober	30 orang	3	3	1	3
5.	November	30 orang	2	8	2	5
6.	Desember	30 orang	2	2	1	7

Sumber: data PT Bangun Cakra Mandiri tahun 2023

Berdasarkan tabel 1., dapat diketahui ada beberapa karyawan PT Bangun Cakra Mandiri tidak hadir selama bekerja dan ada beberapa karyawan yang masih terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jam kerja setiap pagi. Tingkat keterlambatan paing tinggi terjadi di bulan November dan Desember sebanyak 5 dan 7 orang. Dengan keterlambatan yang ada akan mengurangi jumlah jam kerjaa yang dapat digunakan untuk menyelesaikan kegiatan perusahaan. Masalah tersebut diakibatkan oleh kinerja karyawan yang rendah sehingga dapat mempengaruhi

hasil kerja, sehinga dapat memperburuk citra perusahaan dan tidak produktifnya kerja karyawan dalam menjalani tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa karyawan PT Bangun Cakra Mandiri juga ada yang mangkir. Karyawan ini tidak hadir bekerja tanpa ada alasan yang jelas. Hal ini tentu akan sangat tidak dianjurkan lantaran akan mengganggu jalnnya operasional PT Bangun Cakra Mandiri. Apabila operasional terganggu, maka akan berakibat pada menurunnya produktivitas organisasi. Mangkir dapat disebebakan oleh beberapa hal di PT Bangun Cakra Mandiri seperti karyawan tetan absen walau waktu cuti hangus atau sudah habis, sedang mengalami sakit namun tidak mengirim surat keterangan sakit dan sebagainya. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis terdororng dengan memilih judul penelitian tentang **"**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bangun Cakra Mandiri".

Landasan Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia
   Menurut Hasibuan (Prasetyo, 2023) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara (Kesuma, 2024) Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Maliki (Fitriawan, 2023) merupakan salah satu komponen penting dalam setiap program pemberdayaan ekonomi. Sumber Daya Manusia merupakan unsur paling fundamental dalam penguatan sektor ekonomi.

b. Disiplin Kerja
   Menurut Hasibuan (Zahirah, 2022) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena makin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Maryoto dalam (Nabila et al., 2023) displin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

c. Kinerja
   Menurut Mangkunegara (Kesuma, 2024) Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sutrisno dalam (Pratama, 2022) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat diharapkan dpat berfungsi dan berperilalu sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut Sadili Samsudin (Martini, 2023) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang,unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Bangun Cakra Mandiri yang beralamat di Jl. Seduduk Putih No. 28C, 8 Ilir Kota Palembang.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, 2019 (Warni, 2024) populasi adalah daerah generalisasi yang terbagi atas objek atau subjek yang mempunyai mutu serta ciri tertentu yang telah ditetapkan peneliti buat dipelajari serta dibuat kesimpulan. Populasi tidak cuma jumlah yang terdapat pada objek dan subjek yang dipelajari namun pula terdapat karakteristik yang dimilikinya. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri sebanyak 30 orang. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Warni, 2020). Penelitian yang memiliki populasi yang luas tidak bisa akan diteliti seluruhnya oleh peneliti karena keterbatasan waktu, anggran serta tenaga, oleh karena itu peneliti bisa memakai sampel yang ada di populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel menggunakan sampel jenuh sehingga 30 orang yang akan menjadi sampel. Menurut (Sugiyono, 2019). Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Desain Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitaf, menurut Nelwan (Ananda, N dkk:2023) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk menguraikan tentang sifat-sifat dari suatu objek penelitian yang dikumpulkan dan kemudian melakukan analisis data kuantitatif dan pengujian statistik. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang menyatakan datanya berbentuk angka sehingga diperoleh hitungan secara sistematik dengan memakai alat statistika (Arikunto, dalam Royantah, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1.Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas disiplin kerja (X)

No.	Variabel	Instrumen	Pearson corelation (r hitung)	r tabel	Ket.
1	Disiplin kerja (X)	X1	0,416	0,361	Valid
2		X2	0,716	0,361	Valid
3		X3	0,546	0,361	Valid
4		X4	0,693	0,361	Valid
5		X5	0,489	0,361	Valid
6		X6	0,467	0,361	Valid
7		X7	0,406	0,361	Valid
8		X8	0,562	0,361	Valid
9		X9	0,495	0,361	Valid
10		X10	0,481	0,361	Valid
11		X11	0,495	0,361	Valid
12		X12	0,711	0,361	Valid
13		X13	0,514	0,361	Valid
14		X14	0,545	0,361	Valid
15		X15	0,477	0,361	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Tabel 2. Uji validasi kinerja karyawan (Y)

No.	Variabel	Instrumen	Pearson corelation (r hitung)	r tabel	Keterangan
1	Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,716	0,361	Valid
2		Y2	0,568	0,361	Valid
3		Y3	0,356	0,361	Valid
4		Y4	0,389	0,361	Valid
5		Y5	0,418	0,361	Valid
6		Y6	0,398	0,361	Valid
7		Y7	0,706	0,361	Valid
8		Y8	0,727	0,361	Valid
9		Y9	0,729	0,361	Valid
10		Y10	0,749	0,361	Valid
11		Y11	0,562	0,361	Valid
12		Y12	0,732	0,361	Valid
13		Y13	0,619	0,361	Valid
14		Y14	0,398	0,361	Valid
15		Y15	0,733	0,361	Valid

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

2.Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	15

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Tabel 4. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	15

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.90352057
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.092

	Negative	-.150
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui bahwa Asymp. Sig (2-tailed) bernilai 0,82 dan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 6. ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	863.510	14	61.679	6.343	.001
		Linearity	567.480	1	567.480	58.360	.000
		Deviation from Linearity	296.030	13	22.772	2.342	.059
	Within Groups		145.857	15	9.724		
	Total		1009.367	29			

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui bahwa deviation from linearity bernilai 0,059 dan lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tiap variabel linear.

Uji Statistik

Menurut (Sugiyono, 2019), regresi linier Sederhana adalah Regresi linier yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun model perhitungan regresi linier yang berhubungan dapat dihitung dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a. Y : Variabel dependen atau terikat (variabel response atau variabel akibat)
b. X : Variabel independen atau bebas (Variabel prediktor atau Variabel faktor penyebab)
c. Sa : Konstanta
d. b : Koefesien regresi (kemiringan) ; besaran response yang ditimbulkan oleh prediktor.

Tabel 7. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.179	6.885		2.931	.007
	DISIPLIN KERJA	.680	.113	.750	5.997	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWA
Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Diketahui nilai constant (a) sebesar 20,179 , sedangkan disiplin kerja sebesar 0,680 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$Y = a + bX$
$Y = 20{,}179 + 0{,}680\ X$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

a. Konstanta sebesar 20,179 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja karyawan adalah sebesar 20,179.
b. Koefisien regresi X sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,680. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Berdasarkan uji regresi sederhana di atas, maka variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawannya. Hasil ini didapatkan dari pengolahan data kuesioner yang diolah melalui aplikasi SPSS

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji- t)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini untuk mengetahui apakah scara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan kinerja karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

Tabel 8. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.179	6.885		2.931	.007
	DISIPLIN KERJA	.680	.113	.750	5.997	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Ha : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri

H0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri

Berdasarkan hasil dari output t hitung diperoleh sebesar 6,885 . Untuk mencari t tabel pada isgnifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df= n-k-1 atau df =30-2-1= 27, maka diperoleh nilai untuk t tabel adalah sebesar 1,703. Dari tabel diketahui bahwa t hitung (6,885) > t tabel (1,703).Selain itu juga dari tabel diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan H0 diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 = yang kecil bearti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 9. Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750[a]	.562	.547	3.973

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel diatas menunjukkan korelasi sederhana yaitu korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Angka R didapat 0,750 artinya korelasi antar variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,750. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai mendekati 1. R2 menunjukkan nilai koefisien detrrminasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai R2 sebesar 0,562 artinya persentase sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,2% sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Dari rumusan masalah nyang diajukan berdasarkan analisis data telah dolakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan , maka diperolah kesimpulan bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bangun Cakra Mandiri. Diperoleh persamaan regresi Y = 20,179 + 0,680 X, koefisien regresi X sebesar 0,680 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,680. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Bangun Cakra Mandiri, maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya pada penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Fitriawan, A. dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Siguntang*, *1*(1), 1–15.

Kesuma, O. & D. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Banyuasin,. *Jurnal Siguntang*, *1*(3), 118–126.

Martini, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Terminal Type Alang-Alang Lebar, . *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Univ. Palembang*, *11*(1), 30–45.

Nabila, B., Octarinie, N., Zubaidah,), & Dahlan, P. (2023). PENGARUH DISIPIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ERAFONE ARTHA RETAILINDO, TBK. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 11, Issue 2).

Prasetyo, P. D. dkk. (2023).). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Siguntang*, *1*(1), 59–74.

Pratama, A. & P. H. W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. . . *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, *2*(2), 62–70.

Royantah, dkk. (2022). Pengaruh Strategi Produk dan Harga terhadap Keinginan Membeli Sepeda Motor Merek Honda Beat pada Konsumen Dealer Daya Motor Kota Prabumulih,. . *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(3), 44–58.

Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* . Alfabeta.

Warni, Z. (2020). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Kosmetik Wardah pada Gerai Kosmetik Caarefour Palembang Square Di Kota Palembang . *Jurnal Manajemen*, *8*(4).

Warni, Z. dkk. (2024). Pengaruh Corperate Social Responcibility (CSR) Terhadap Bidang Sosial, Ekonomi dan Lingkungan Terhadap Loyalitas Nasabah Pegadaian di Kota Palembang. *Technobiz*, *7*(2), 74–80.

Zahirah, A. & P. S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi Univ. Palembang*, *8*(4), 105–124.