

## Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

Jacklin Alice Tambuwun  
Wilfried Manoppo  
Dantje Keles

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,  
Universitas Sam Ratulangi Manado  
Email: [jacklinalicee@gmail.com](mailto:jacklinalicee@gmail.com)

---

**Abstract.** *The purpose of this research is to analyze the effect of work discipline on the performance of employee of Manado's Eternal Desire Ltd., Discipline is compliance with applicable rules and agreeing to receive sanctions or penalties if they violate the rules that have been set. Job pperformance is the result of work in quality and quantity achieved by a person in carrying out tasks accordance to the responsibilities given. Simple linear regression analysis methods-research techniques used to analyze quantitative data. The data generated from the survey of 40 regular employees of 60 employees at Manado's Eternal Desire Ltd., The results of research indicate work discipline effect on employee performance by 71%. Based on the results of data calculated by using SPSS, it is known that the value is  $9.872 > 2.024$ , which means that discipline has a partial effect. Work discipline and employee performance showed significant and reliable results, there was a positive affect from the variables.*

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

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Hasjrat Abadi Manado. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara analisis regresi linear sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan tetap dari populasi yang berjumlah 60 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 71%. Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung sebesar  $9,872 > 2,024$ , yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh secara parsial. Kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan reliabel, sehingga adanya dampak positif antara kedua variabel tersebut.

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

---

### Pendahuluan

Dalam suatu lembaga, perusahaan, atau organisasi memiliki setiap targetnya masing-masing. Untuk mencapai target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang bagus sehingga dapat menunjang proses tercapainya target yang sudah ada.

Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting yang perlu disadari setiap individu dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk membuat sumber daya manusia agar perusahaan dapat terus berkembang, salah satu cara untuk mempertahankan agar sumber daya manusia perusahaan tetap terus meningkat adalah dengan memelihara kedisiplinan kerja setiap individu yang terlibat didalam organisasi atau perusahaan.

Setiap perusahaan jika mampu meningkatkan disiplin maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan kecil akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga akan diperkecil. Bagi suatu organisasi atau perusahaan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi pelaksanaan tugas dan kompetensi kerja dari para karyawan. Kenyataan yang ada bahwa diantara para karyawan masih ada juga yang datang ke kantor tidak tepat waktu, ada juga para karyawan yang masih sering menunggu perintah dalam menjalankan tugas, hal tersebut tentunya sangat

merugikan karyawan itu sendiri dan juga instansi sehingga diharapkan dengan meningkatkan disiplin kerja akan lebih memacu tingkat kinerja karyawan instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan yang ada di PT. Hasjrat Abadi serta bagaimana kedisiplinan itu mempengaruhi kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada, maka dari hal itu lah penelitian ini diberi judul Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

### **Tinjauan Pustaka Kedisiplinan**

Menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa: Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Indikator-indikator kedisiplinan menurut Hasibuan (2013:194) antara lain:

1. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
2. Kompensasi. Kompensasi (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.
3. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia alinnya.
4. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
5. Hubungan Kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu: 1. Disiplin Preventif: Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan

mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. 2. Disiplin Korektif: Merupakan suatu upaya upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu perusahaan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. 3. Disiplin progresif: Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

### **Kinerja Karyawan**

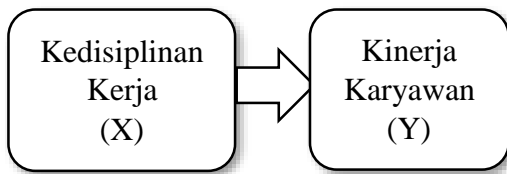
Menurut Mangkunegara (2002) menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator-indikator Kinerja: 1. Tujuan, 2. Standar, 3. Umpan Balik, 4. Alat atau Sarana, 5. Kompetensi, 6. Motif, 7. Peluang. Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadiwiryo (2002) antara lain:

1. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam proses penilaian kinerja (*performance appraisal process*), Dessler (2015). Proses penilaian tiga langkah, yaitu: 1. Menetapkan standar kerja. 2. Menilai Aktual kinerja karyawan secara relatif terhadap standar (ini di beberapa formulir penilaian). 3. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus berkinerja diatas standar.

## Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi manado

### Metode Penelitian

Waktu Penulis dalam mengumpulkan data untuk melakukan penelitian selama 3 bulan yakni pada Maret-Mei 2021. Pada penelitian ini menggunakan *Cluster Sample*, dimana menurut Arikunto (2010) "*Cluster Sample* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kelompok yang telah ditentukan dari anggota populasi". Untuk kelompok populasi yang digunakan dalam sampel adalah kelompok karyawan tetap di PT. Hasjrat Abadi Manado yang berjumlah 40 orang dari jumlah populasi yaitu 60 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Determinasi, dan Uji-T

### Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel kedisiplinan kerja (X) diketahui nilai rata-rata r hitung yang diperoleh adalah 0,4564. Nilai rata-rata r-hitung pada kinerja karyawan (Y) adalah 0,4087. Untuk nilai r tabel 0,312 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena sesuai dengan teknik pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa r hitung > r tabel, sehingga seluruh item tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

#### 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X)	10	0,615	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,734	Reliabel

Sumber: Pengolahan data IBMM SPSS Statistik Versi 20

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria

pengambilan keputusan bahwa instrument dinyatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > dari 0,60.

### 3. Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstand. Coeff.		Stand. Coeff. Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.334	2.836		7.521	.000
	Kedisiplinan Kerja	.794	.080	.848	9.872	.000

Sumber: Pengolahan data IBMM SPSS Statistik Versi 20

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = 21,334 + 0,794X$  Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

### 4. Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.719	.712	.919

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS statistik versi 20

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,719 , yang artinya pengaruh variabel Kedisiplinan Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 71,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### 5. Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstand. Coeff.		Stand. Coeff. Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	21.334	2.836		7.521	.000
	Kedisiplinan Kerja	.794	.080	.848	9.872	.000

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 9,872 lebih besar dari nilai t tabel 2,024 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,719, yang artinya pengaruh kedisiplinan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 71,9%. Sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan hasil analisis data sebelumnya, melalui perhitungan yang menggunakan bantuan SPSS versi 20, dengan hasil nilai  $X$  signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  dan nilai  $t$  hitung sebesar 9,872 lebih besar dari  $t$  tabel yaitu 2,024. Dan dengan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa konstanta sebesar 21,334 yang mengandung arti bahwa nilai konsistensi variabel kinerja karyawan 0,794. Secara hasil uji  $t$  atau kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t$  hitung pada penelitian ini lebih besar dari  $t$  tabel, yang berarti hipotesis  $H_1$  diterima bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,005$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kedisiplinan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan begitu kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diketahui bersama penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dimana kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur bagi karyawan PT. Hasjrat Abadi untuk mengetahui apakah peran karyawan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat keseriusan tim dalam perusahaan, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada pada karyawan PT. Hasjrat Abadi menyelesaikan tugas tepat waktu, mengetahui dan mengerti akan tugas yang diberikan, pulang dan datang tepat pada waktunya, serta bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana ini akan membawa dampak yang bagus untuk kedepannya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi dengan menggunakan analisis linear sederhana, dari uji-uji regresi dan koefisien determinasi yang pengolahan datanya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Pengaruh kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesa adanya pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan diterima dengan pengaruh sebesar 71,9%. 2. Disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dari hasil perhitungan data terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan secara nyata

## Daftar Pustaka

- Fahmi Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. AFLFABETA, CV. Bandung.
- Hery, H.C. 2020. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rumawas, Wehelmina. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unsrat Press, Manado.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Djiko, Ivan Maikhel. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak Pratama Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.5 No.002.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *The Role Of Human Capital to The Improvement Of Employee Performance In Fisheries Companies In North Sulawesi Province*. *International Journal of Applied Business & International Management*. Vol.3 No.2.
- Worang Angela. Roy F. Runtuwene. 2019. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.8, No. 2.
- Tamba Anjelika Wulan. R.J. Pio. S.A.P. Sambul. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.7, No.1.