

## **ANALISIS PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANA SUKSESINDO UTAMA KABUPATEN SANGGAU**

**Tri Diana**  
[tridiana2904@gmail.com](mailto:tridiana2904@gmail.com)  
**Didi Rahmat**  
 STIE Indonesia Pontianak

### **ABSTRACT**

Employee performance is not only influenced by ability to work, but also greatly influenced by work discipline. Discipline is the attitude of a person's willingness. The purpose of this research is to find out how the influence of discipline on employee performance in PT. Wahana Suksesindo Utama Sanggau. This companies engaged baouksit mining in West Kalimantan. Research result showed a positive association and correlation between work disciplines and employee performance, but is very weak. The influence between work disciplines on employee performance is quite significant with a value of p value  $\geq \alpha$  ( $0.146 \geq 0.05$ ). While the contribution of work discipline variable (X) to employee performance (Y) is small at 22.5% and the remaining 77.5% is influenced by other factors.

*Key Word: Discipline, Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting bagi suatu perusahaan yang merupakan salah satu faktor produksi yang berperan dan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas kegiatan dan tindakan dalam perusahaan. Secara umum sumber daya terbagi terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya teknologi, dan sumber daya ilmu pengetahuan.

Dalam rangka persaingan saat ini perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itununtuk mencapai tujuan.

Di dalam kehidupan sehari-hari dimanapun manusia berada dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas sehingga terkadang ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu lainnya dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Dalam kehidupan suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu diperlukan adanya kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil yang berlaku bagi bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang telah digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang

dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh unsur karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dicapai oleh karyawan, prestasi kerja yang diperhatikan oleh karyawan, kemampuan kerja berkaitan dengan peralatan kantor. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangatlah ditentukan oleh kinerja karyawan yang berkerja dalam organisasi tersebut yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal perusahaan. Dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan gairah berkerja karyawan, sehingga semangat kerja meningkatkan dan mengarahkan terwujudnya tujuan perusahaan sesuai dengan yang diinginkan.

Saat ini banyak perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan bouksit. PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan bouksit yang ada di Provinsi Kalimantan Barat Kabupaten Sanggau. Perusahaan ini melakukan kegiatan pengalihan atau pembongkaran batu bouksit dari dasar tanah yang kemudian batu tersebut dibawa ke tempat pencucian untuk dibersihkan dari gumpalan tanah yang pada akhirnya akan diimpor atau dikirim ke luar negeri untuk dijual dan diolah di negara lain yaitu RRC (Republik Rakyat Cina). Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan bouksit PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau perlu memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawannya sehingga bisa berdampak positif bagi kemajuan perusahaan tersebut. Tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana bisa menghasilkan produksi bouksit semaksimal mungkin sehingga bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan. Salah satu faktor yang bisa berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan adalah kinerja karyawan yang tinggi. Disiplin kerja dapat dilihat dalam bentuk sikap taat

dan tertib terhadap aturan yang telah ada dan ditentukan didalam perusahaan dalam melaksanakan kerja suatu perusahaan. Sebagai suatu perusahaan yang memiliki cukup banyak karyawan maka diperlukan suatu peraturan dan ketetapan yang bisa mengarah pada peningkatan disiplin kerja karyawannya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada di dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan tersebut menunjukkan disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada peraturan dan ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Pelanggaran pada peraturan dan ketetapan yang telah diatur oleh perusahaan bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang semakin tahun semakin meningkat. Tentunya hal ini jika dibiarkan secara terus menerus akan bisa berdampak kurang baik bagi PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau itu sendiri.

Kehadiran karyawan sangat diperlukan agar segala pekerjaan bisa dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Jika karyawan sudah mulai malas untuk masuk kerja maka akan berdampak negatif bagi lembaga tersebut. Tingkat absensi karyawan juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Ketidakhadiran karyawan pada saat jam kerja bisa mengganggu efesien dan efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan yang terjadi bisa dikatakan tingkat kehadiran karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau masih belum maksimal karena masih ada karyawan yang tidak hadir pada saat jam kerja. Hal ini berarti dapat menjadi indikator bahwa masih terdapat persoalan kepegawaian sehingga tingkat absensi hari kerja karyawan belum mencapai tingkatan 100%. Dengan tendensi kehadiran karyawan yang tidak mencapai 100% dikhawatirkan akan mengganggu kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu dibutuhkan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Keteraturan adalah ciri utama perusahaan dan disiplin adalah salah satu metode untuk memlihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin

berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau teralu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh guna menjaga efisiensi dan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Berdasarkan hasil latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau”.

## TINJAUAN TEORITIS

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### Pengertian Disiplin

Menurut Hasibuan (2019:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam

kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

### Tujuan dan Manfaat Disiplin

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi organisasi maupun bagi para karyawan/pegawai. Menurut Sutrisno (2016:23), adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### Peraturan Tentang Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94), peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat;
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan;
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain;
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### Indikator-Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2019:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### a. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

#### b. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### d. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### e. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan logis, masuk akal dan secara diinformasikan secara

jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2019 :194), diantaranya :

- (a) Tujuan dan Kemampuan
- (b) Teladan Pimpinan
- (c) Balas Jasa
- (d) Keadilan
- (e) Waskat (pengawasan malakat),
- (f) Sanksi Hukum
- (g) Ketegasan dan,
- (h) Hubungan Kemanusiaan.

Siswanto (2015 : 291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran,  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan,  
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja,  
Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja,  
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja,  
Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja menurut Simamora (Barnawi dan Arifin, 2018) terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolahan disiplin karyawan yaitu :

- a. Prosedur dan kebijakan yang pasti.  
Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin

- yang konteraktif dan disiplin melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para karyawan.
- b. Tanggung jawab ke karyawan harus diperhatikan baik-baik.  
Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.
  - c. Komunikasi berbagai aturan.  
Para bawahan hendaknya memahami peraturan dengan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarannya.
  - d. Tanggung jawab pemaparan bukti.  
Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa karyawan tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.
  - e. Perlakuan yang konsisten.  
Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting. Tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hubungan harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi.
  - f. Pertimbangan atas berbagai situasi.  
Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik.
  - g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal.  
Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal, peraturan yang masuk akal akan membuat orang mudah untuk menerimanya.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dalam Sandy (2015: 12) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan bagi pendapat Simanjuntak (2013:214) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasilhasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016: 123) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor

kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*) adalah:

- a. Faktor kemampuan  
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reulity (*knowledge+skill*).
- b. Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selanjutnya menurut Kasmir (2016: 189) mengemukakan bahwa ada 13 (tiga belas) faktor yang mempengaruhi kinerja.

1. Kompetensi/Keahlian  
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin seorang pegawai memiliki kemampuan dan keahlian maka diharapkan akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan  
Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan akan pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya, dengan memiliki pengetahuan akan pekerjaannya, seseorang akan dipermudah untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan Kerja  
Rancangan Kerja adalah rencana kerja yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Jika suatu pekerjaan memiliki rencana atau rancangan yang baik, maka akan memudahkan orang menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan perlu dibuat sebaik mungkin sehingga mudah dimengerti karyawan.
4. Kepribadian  
Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter baik, akan mampu bersosialisasi dan mampu bekerjasama dengan karyawan lainnya. Dengan demikian, akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
5. Motivasi Kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika

karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti apa yang diperintahkan.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh, gaya atau cara kepemimpinan yang demokratis tentu akan berbeda dengan gaya 20 kepemimpinan yang otoriter. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan norma yang berlaku tersebut diterima secara umum dan dipatuhi oleh seluruh anggota suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang, sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan baik. Demikian juga sebaliknya, jika karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan tidak suka, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja.

#### 10. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama pekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif dan dapat meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih baik.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus

bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan berada dalam kondisi yang kurang baik. Selain itu, karyawan yang memiliki loyalitas, tidak akan membocorkan rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau aturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan kepada janji-janji atau kesepakatan yang telah dibuat.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa disiplin waktu dan disiplin berpakaian.

### Hipotesis

H<sub>0</sub> : tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau

H<sub>a</sub> : terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2014,6) menyatakan bahwa :“Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah”. Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur keterkaitan antara disiplin dengan kinerja

karyawan. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri satu variabel, yaitu disiplin (X) sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel yaitu kinerja karyawan (Y).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:117) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan keseluruhan subjek yang akan diteliti dengan karakteristik yang dapat dikatakan sama sehingga dapat digeneralisasikan hasil penelitian yang dilakukan terhadap populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau yang berjumlah 781 orang karyawan. Karena banyak keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka akan diambil sampel dari seluruh populasi yang ada.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan agar hasil kesimpulan penelitian dapat digeneralisasikan untuk seluruh populasi, maka sampel yang diambil harus benar-benar representative (Sugiono, 2012:118). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 10% dari jumlah karyawan yang ada di PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau yaitu sebanyak 89 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer ialah data yang bersumber dari asli atau sumber pertama yang secara umum kita sebut sebagai narasumber. Data primer diperoleh penulis dari penyebaran secara langsung ke lapangan angket atau kuesioner yang sebar kepada responden yaitu karyawan yang bekerja. Jenis data yang sekunder dalam penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder ialah data yang dibantu software untuk dapat memudahkan peneliti menyelesaikan masalah perhitungan yang ada. Data sekunder sering juga kita sebut data kedua yang diperoleh dari software yaitu SPSS yang kali ini yang peneliti gunakan versi 26.

### **Teknik Analisis Data**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu skala pengukur dikatakan valid

apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang apa yang harus diukur (Sugiyono; 2018). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap pertanyaan diuji pertanyaan diuji validitasnya. Hasil  $r$  dihitung kita bandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%.. Uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang diberikan kepada responden sehingga menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Instrument yang valid dapat digunakan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan digunakan untuk mengukur dalam penelitian ini, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian dengan hasil penelitian.

Uji reabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari satu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran reabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur reabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Reliabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Hasil yang dapat ditunjukkan sebuah indeks yang menunjukkan seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Variabel bias dikatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach  $\geq 0,6$ .

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang akan dihasilkan. Berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dapat dikatakan baik mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal ataupun normal sekali. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya dideteksi melalui analisis grafik yang akan dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Uji koefisien determinan adalah suatu pengujian yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel X (Disiplin) dengan variabel Y (Kinerja karyawan), dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan dengan rumus :  $Cd = r^2 \times 100\%$  dimana  $Cd$  = koefisien determinan dan  $r^2$  = kuadrat koefisien person. Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Persamaan regresi dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel dependennya bila nilai independennya

diubah-ubah. Secara umum persamaan regresi sederhana dengan rumus :  $Y = a + bX$ . Sedangkan Uji Koefisien Korelasi merupakan salah satu teknik analisis dalam statistic yang digunakan untuk mencari hubungan antara variable yang bersifat kuantitatif.

## PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pada uji validitas kali ini peneliti mengambil sampel sebanyak 89 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas digunakan agar lebih mengefisienkan waktu dalam pengambilan data di lapangan. Dengan ketentuan jumlah responden adalah sebanyak 89 orang dan k (variabel independent) adalah 1 (pengaruh finger print) jadi besarnya df adalah sebesar  $89 - 1 - 1 = 87$  dengan alpha 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) didapat r tabel sebesar 0,208. Jadi dapat disimpulkan variable kinerja (Y) valid karena nilai pearson correlation pada setiap indicator menghasilkan r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Hasil dari pengujian reliabilitas intrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu disiplin kerja (X) maka hasilnya akan relative sama. Dengan kata lain da konsistensi dari hasil pengukuran yang menggunakan instrument yang sama. nilai koefisien alpha adalah sebesar 0,663. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai menurutu alpha Cronbach hasil reliabilitas  $> 0,600$  Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai  $0,663 > 0,30$  sehingga instrumen yang sudah di uji sudah dikatakan reliabel. Hasil pengujian dari reliabilitas instrument yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu kinerja karyawan (Y) maka hasilnya akan relative sama. Dengan kata lain ada konsistensi dari hasil pengukuran yang menggunakan instrument yang sama.

Dengan jumlah responden data N adalah 89 orang, maka hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,068 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Berdasarkan koefisien kolerasi, maka dapat dilihat bahwa terdapat ada hubungan positif sebesar 0,155 antara disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengacu pada pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, dimana koefisien korelasi antara disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) adalah sangat rendah karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,155 yang tergolong pada interval koefisien antara 0,00-0,199 Korelasi antara X dan Y sebesar 0,155, artinya terdapat korelasi sangat rendah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Y), dengan arah positif.

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan, kemudian dapat dilakukan perhitungan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan . Koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,155, *Rsquare* adalah koefisien determinan yang didapat hasil sebesar 0,224 berarti kontribusi variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) kecil yaitu sebesar 22,5% dan sisanya 77,5% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel lemah dikarenakan semakin kecil angka *Rsquare* semakin lemah hubungan antar variabel.

Suatu model persamaan regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan ubungan satu variabel independent dengan variabel dependent. Dalam penelitian model persamaan regresi linier sederhana yang disusun untuk pengaruh secara Bersama-sama antara variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Dalam regresi linier sederhana, persamaan regresinya adalah  $Y = a + bX$  yang akan digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan bantuan alat olah statistik SPSS versi 26 diperoleh hasil  $a = 16.569$  dan  $b = 0,113$  kemudian persamaan regresinya adalah  $Y = 16.569 + 0,113X$ . Hasil dari analisis tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 16.569 artinya jika angka di PT. Wawasan Kebun Nusantara tersebut menunjukkan bahwa jika X (disiplin kerja) konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja sebesar 16.569.
2. koefisien regresi X (finger print) dari perhitungan persamaan regresi linier sederhana didapat nilai 0,113 Hal ini berarti bila finger print diterapkan setiap hari maka volume disiplin karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,113%



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat hubungan positif sebesar 0,155 antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau sehingga memberikan interpretasi koefisien korelasi yang positif. Namun pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau sangat lemah yaitu hanya sebesar 15,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan jika karakteristik pekerjaan baik maka kinerja akan meningkat, sebaliknya karakteristik pekerjaan kurang baik maka kinerja akan turun. Selanjutnya tidak terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau dengan nilai  $p \text{ value} \geq \alpha$  ( $0,146 \geq 0,05$ ). Sedangkan Kontribusi variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau kecil yaitu sebesar 22,5% dan sisanya 77,5% dipengaruhi faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antara kedua variabel lemah dikarenakan semakin kecil angka *Rsquare* semakin lemah hubungan antar variabel.

### Saran

Sebaiknya PT. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau memberikan sanksi ketat kepada karyawan yang masih sering terlambat dalam masuk kerja demi menjaga kualitas kinerja karyawan. Selain itu atasan juga harus lebih sering memberikan peringatan kepada karyawan yang kurang disiplin dalam berkerja sehingga dapat membuat rasa jera karyawan yang sering bermalasan dalam bekerja karena menganggap atasan kurang perhatian terhadap kinerja dari para karyawan. Selanjutnya hasil kinerja yang belum maksimal setelah diterapkannya disiplin kerja hendaknya dievaluasi.

### Referensi

- Hasibuan, MSP. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Mangkunegara, A P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V dan Sagala, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Simanjuntak, P. (2013). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LPFEUI.
- Simamora H, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2015. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.