

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KOTA JATI FURINDO JEPARA**

Aisyah Intan Harisha¹, Arif Partono Prasetio²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Telkom University^{1,2}

Email : aisyahharisha@gmail.com¹, partono67@gmail.com²

Abstract

Organization need to increase their employee performance. Employee performance in company has an important role to improve and advance company's business. In order to increase their employee performance, organization need to know factors that influence employee performance. Work Discipline is one of the important factor that can predict employee performance. This study is aimed to identify the impact of work discipline on employee performance in PT Kota Jati Furindo Jepara. Hypothesis for this research is work discipline has significant effect on employee performance. This research use quantitative approach. The questionnaire was distributed to 350 employee PT Kota Jati Furindo Jepara and gets 313 useable responses. Using simple regression and descriptive method, we found that work discipline has significant positive effect on employee performance (0,551). This finding is in line with previous research that work discipline has positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang cukup penting yakni untuk meningkatkan serta memajukan bisnis perusahaan. Kinerja yang rendah akan berdampak buruk bagi perusahaan (Poppy, 2020). Dampak yang ditimbulkan dari rendahnya kinerja karyawan adalah menurunnya kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan mutu kerja seorang karyawan berpengaruh terhadap mutu kerja suatu perusahaan (Afandi, 2021). *High-performance work system* atau sistem kerja yang memiliki kinerja yang tinggi akan membawa organisasi pada tingkat produktivitas serta efisiensi yang lebih tinggi (Noe *et al.*, 2018). Oleh sebab itu, penting bagi suatu organisasi untuk menciptakan sistem kerja yang memiliki kinerja tinggi guna menjadikan organisasi lebih produktif dan

efisien.

Sementara itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu diperhatikan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Afandi, 2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Dalam beberapa tahun terakhir, perilaku tidak disiplin mendapatkan banyak perhatian dari peneliti-peneliti dari berbagai negara. Dalam penelitian terdahulu, perilaku tidak disiplin sering dikaitkan dengan *deviant behaviour* (perilaku menyimpang). Penelitian yang dilakukan oleh Charles (2014) di Nigeria menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat korelasi negatif antara *deviant behavior* dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Uddin *et al.* (2017) di Bangladesh juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rani & Sowdamini (2020) dari India, menunjukkan bahwa *deviant behaviour* menunjukkan korelasi yang negatif dengan kinerja karyawan. Selaras dengan hal tersebut, penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Husain (2018) menunjukkan korelasi yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian di Turki yang dilakukan oleh Celik *et al.* (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian di Zambia yang dilakukan oleh Chewe dan Taylor (2021) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan hal tersebut, saat ini PT Kota Jati Furindo sedang menghadapi masalah kinerja yang cukup serius. Kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara cenderung menurun dari tahun ke tahun. Kinerja merupakan salah satu hal krusial yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dalam penelitian terdahulu dipaparkan bahwa disiplin kerja memiliki signifikansi positif terhadap kinerja karyawan apabila dimaknai kedalam *deviant behavior* maka *deviant behaviour* memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin disiplin seorang karyawan, maka tingkat kerjanya akan semakin baik.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah yakni adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori manajemen sumber daya manusia merupakan teori dasar yang digunakan dalam menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia. *Human Resource Management* atau Manajemen Sumber Daya Manusia memuat mengenai pengelolaan manusia seperti bagaimana seseorang dikembangkan dan dikelola dalam organisasi (Amstrong dan Taylor, 2020). Manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi yaitu sebagai Agen Perubahan (*change agent*), Penasihat (*adviser*), Penyedia Layanan (*service provider*) serta (*regulator/internal contractor*) (Marchington *et al.*, 2021). Seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang sama yakni agar pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien dengan harapan tercapainya tujuan organisasi dan fungsi organisasi dapat berjalan secara seimbang.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap atau perilaku seseorang yang merujuk pada ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu peraturan yang telah dibuat oleh manajemen dalam suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris serta diketahui oleh dinas tenaga kerja dan disepakati tenaga kerja dimana anggota organisasi harus senantiasa tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut, dibuktikan dengan menunjukkan ketaatan, kepatuhan serta ketertiban (Afandi, 2021). Selaras dengan uraian tersebut Ganyang (2018) memaparkan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi ketika karyawan mengikuti, menerima, serta melaksanakan setiap peraturan yang ada

secara konkrit maupun budaya, serta berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Disiplin memiliki dampak bagi perusahaan atau organisasi karena merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu, disiplin juga dibutuhkan oleh organisasi untuk menjaga efisiensi dengan cara mencegah serta mengoreksi tindakan-tindakan karyawan dalam itikad tidak baiknya (Sutrisno, 2016). Disiplin pada karyawan juga mendorong kerukunan dan kerjasama antar karyawan serta sebagai pendorong moral bagi karyawan. Disiplin karyawan yang dikaitkan dengan kinerja organisasi akan memastikan efisiensi dan produktivitas organisasi tersebut (Agbo & Okpara, 2020). Oleh sebab itu, prosedur disiplin penting untuk ditegakkan karena sebagai titik tumpu dalam meningkatkan produksi dan dapat mendatangkan manfaat baik untuk karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi.

2.3 Kinerja Karyawan

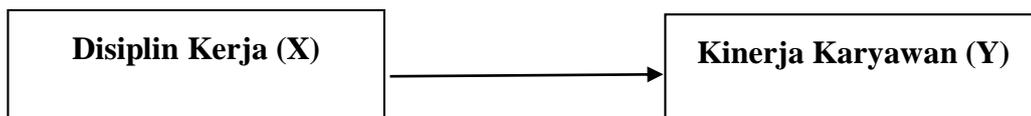
Kinerja merupakan suatu hasil pencapaian seorang karyawan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai ukuran yang ditunjukkan oleh karyawan terkait efektivitas serta efisiensi dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di organisasi maupun perusahaan pada periode tertentu (Ganyang, 2018). Pendapat lain mengemukakan hal selaras yang menyebutkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan capaian hasil kerja oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan serta tidak bertentangan dengan etika dan hukum (Afandi, 2021).

Pada dasarnya, memaksimalkan kinerja individu secara keseluruhan secara otomatis akan memaksimalkan kinerja organisasi (Amstrong, 2021). Peninjauan kinerja yang diselaraskan dengan tinjauan organisasi akan menjadikan organisasi efektif secara keseluruhan (Marchington *et al.*, 2021). Singkatnya, kinerja individual akan mempengaruhi kinerja organisasi dan akan mengantarkan organisasi dalam mencapai tujuan. Maka penting bagi suatu organisasi untuk meningkatkan dan menjaga kinerja karyawannya agar baik dan semakin baik.

2.4 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti dari berbagai negara telah melakukan penelitian terkait perilaku tidak disiplin (*deviant behavior*) terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Uddin *et al.* (2017) di Bangladesh juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Rani & Sowdamini (2020) dari India, menunjukkan bahwa *deviant behaviour* menunjukkan korelasi yang negatif dengan kinerja karyawan. Selaras dengan hal tersebut, penelitian di Indonesia yang dilakukan oleh Husain (2018) menunjukkan korelasi yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian di Turki yang dilakukan oleh Celik *et al.* (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *deviant behaviour* terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian di Zambia yang dilakukan oleh Chewe dan Taylor (2021) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada uraian tersebut, dapat dipahami bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Signifikansi positif menunjukkan hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti, ketika disiplin dikelola dengan baik (tingkat kedisiplinan baik) maka tingkat kinerja karyawan akan baik pula. Uraian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang berasal dari berbagai negara dan industri. Berdasarkan hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka peneliti menyusun model penelitian sederhana dengan hipotesis “Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara”.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Sample dan Pengukuran

Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* yakni *convenience sampling*. Sebanyak 350 kuesioner disebarikan kepada karyawan PT Kota Jati Furindo dalam bentuk kertas dan mendapatkan 313 kuesioner yang dapat digunakan. Kuesioner disiplin kerja dikembangkan dari Pratama dan Dihan (2017) yang memiliki empat dimensi yakni taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan, dan taat terhadap aturan lainnya dengan total 11 item. Cronbach's Alpha dari 11 item disiplin kerja adalah 0,761. Sedangkan kuesioner kinerja karyawan dikembangkan dari Wahyuningtyas dan Erianto (2011) dengan menggunakan empat dimensi yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama dengan orang lain dengan total 14 item. Cronbach's Alpha dari 14 item kinerja karyawan adalah 0,810. Merujuk pada jurnal Sa'adah dan Prasetio (2018) yang menggunakan enam poin pada skala pengukuran likert, keseluruhan item pada kuesioner penelitian ini juga diukur menggunakan enam poin dari skala likert dimulai dari 1 (Sangat Tidak Sesuai) hingga 6 (Sangat Sesuai).

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sekaran & Bougie (2016) operasionalisasi variabel melibatkan serangkaian langkah dalam mengoperasionalkan konsep. Operasionalisasi dilakukan dengan cara melihat dimensi serta perilakunya yang kemudian diterjemahkan kedalam elemen yang dapat diukur dan diamati. Operasionalisasi merupakan suatu langkah yang menjembatani kesenjangan antara ide (konstruk teoritis) dan data yang diamati (Harris, 2020). Operasionalisasi variabel dari penelitian ini digambarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
	Taat terhadap Aturan Waktu	Taat pada jam masuk kerja	1	Ordinal
		Taat pada jam istirahat kerja	2	Ordinal
		Taat pada jam pulang kerja	3	Ordinal
	Taat terhadap Aturan	Berpakaian sesuai dengan aturan perusahaan	4	Ordinal

Disiplin Kerja (X) Pratama dan Dihan (2017)	Perusahaan	Bertingkah laku sopan dalam pekerjaan	5	Ordinal
		Mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	6	Ordinal
	Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan	Bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	7	Ordinal
		Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan	8	Ordinal
		Menjalin hubungan baik dengan unit kerja lain	9	Ordinal
	Taat terhadap Aturan Lainnya	Bertingkah sesuai norma yang berlaku	10	Ordinal
		Menjaga nama baik perusahaan	11	Ordinal
Variabel	Dimensi	Indikator	No Item	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Wahyuningtyas & Erianto (2011)	Kualitas	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	12	Ordinal
		Pengetahuan dan Pelaksanaan pekerjaan	13	Ordinal
			14	
		Standar Mutu	15	Ordinal
	Prestasi Kerja	16	Ordinal	
	Kuantitas	Volume hasil pekerjaan	17	Ordinal
		Pencapaian target	18	Ordinal
		Bekerja keras	19	Ordinal
	Penggunaan Waktu dalam Kerja	Ketepatan Waktu	20	Ordinal
		Ketidakhadiran	21	Ordinal
		Kerapihan	22	Ordinal
	Kerjasama dengan orang lain	Hubungan Kerja	23	Ordinal
Adaptasi Kelompok		24	Ordinal	
Kontribusi Kelompok		25	Ordinal	

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 2. Pernyataan dalam Penelitian

DISIPLIN KERJA (X)	
No Item	PERNYATAAN
1	Saya selalu menaati jam masuk kerja
2	Saya selalu menaati jam istirahat kerja
3	Saya selalu menaati jam pulang kerja
4	Saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan
5	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan
6	Saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas
7	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
8	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang di emban

9	Saya menjalin hubungan baik dengan setiap unit kerja di dalam perusahaan
10	Saya selalu bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan
11	Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi perusahaan
KINERJA KARYAWAN (Y)	
No Item	PERNYATAAN
12	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan
13	Saya memiliki pengetahuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan
14	Saya mengerti tentang pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan
15	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar mutu diperusahaan
16	Saya memiliki prestasi pada bidang pekerjaan saat ini
17	Rata-rata hasil penyelesaian tugas saya tinggi
18	Saya mampu mencapai target yang diberikan perusahaan
19	Saya mau untuk bekerja ekstra dalam menyelesaikan pekerjaannya
20	Saya mengumpulkan pekerjaan tepat waktu
21	Tingkat kehadiran saya diperusahaan baik
22	Saya mengerjakan tugas dengan rapih dan baik
23	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai
24	Saya mampu beradaptasi dalam kelompok kerja
25	Saya selalu ikut berkontribusi dalam pengerjaan tugas kelompok

Sumber: Pratama dan Dihan (2018), Wahyuningtyas dan Erianto (2011)

3.3 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk menyelidiki kekuatan hubungan antar variabel dengan menggunakan teknik statistik (Wilson, 2014). Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier sederhana dibantu dengan IBM SPSS 24. Sebelum data diolah, data ditransformasikan terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan Metode Suksesif Interval (MSI) melalui Microsoft Excel. Beberapa uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas serta analisis regresi linier sederhana.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia, Status, Lama Bekerja, Posisi dalam Pekerjaan, Memiliki Anak, Pendidikan serta Waktu Kerja. Berikut merupakan uraian yang menunjukkan hasil rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan beberapa kategori.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	263	84,03%
Wanita	50	15,97%
Usia		
<25 Tahun	13 Responden	4,15 %
25-30 Tahun	44 Responden	14,05 %
>30-35 Tahun	39 Responden	12,46 %
>35-40 Tahun	91 Responden	29,07 %
>40-45 Tahun	75 Responden	23,96 %
>45-50 Tahun	33 Responden	10,54 %
>50 Tahun	18 Responden	5,75 %
Status		
Menikah	249 Responden	79,55%
Belum Menikah	40 Responden	12,77%
Cerai	24 Responden	7,66%
Lama Bekerja		
<1 tahun	29 Responden	9,26%
1-3 Tahun	78 Responden	24,9%
>3-5 Tahun	60 Responden	19,16%
>5-10 Tahun	99 Responden	31,62%
>10 Tahun	47 Responden	15,01%
Posisi dalam Pekerjaan		
Non Jabatan (Pelaksana, Admin, Officer)	281 Responden	89,77%
Supervisor	29 Responden	9,26%
Manajer	3 Responden	0,95%

Memiliki Anak		
Ya	265 Responden	84,66%
Tidak	48 Responden	15,33%
Pendidikan		
SD	28 Responden	8,94 %
SMP	100 Responden	31,94%
SMA/SMK	160 Responden	51,11%
Diploma	22 Responden	7,02%
S1	3 Responden	0,95%
S2/S3	0 Responden	0%
Waktu Kerja		
Sampai dengan 9 jam per hari	250 Responden	79,87%
Lebih dari 9 jam per hari	63 Responden	20,12%
Total	313 Responden	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Analisis Deskriptif

Sebelum memasuki tahap olah data menggunakan IBM SPSS 24, peneliti terlebih dahulu akan memaparkan hasil analisis deskriptif dari hasil tanggapan kuesioner.

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja

Dimensi	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
Taat Terhadap Aturan Waktu	69,9%	Sedang Cenderung Tinggi
Taat Terhadap Aturan Perusahaan	68,5%	Sedang Cenderung Tinggi
Taat Terhadap Perilaku dalam Pekerjaan	68,8%	Sedang Cenderung Tinggi
Taat Terhadap Aturan Lainnya	69,2%	Sedang Cenderung Tinggi
Rata-Rata	69,1%	Sedang Cenderung Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja pada PT Kota Jati Furindo tergolong pada kategori “Sedang Cenderung Tinggi”. Kategori “Sedang Cenderung Tinggi” menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara berada pada level sedang cenderung baik.

Oleh karena itu, karyawan PT Kota Jati Furindo masih perlu meningkatkan tingkat kedisiplinannya agar meningkat menjadi baik atau bahkan sangat baik.

Tabel 5. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
Kualitas	68,4%	Sedang Cenderung Tinggi
Kuantitas	68,6%	Sedang Cenderung Tinggi
Penggunaan Waktu dalam Kerja	69,6%	Sedang Cenderung Tinggi
Kerjasama dengan Orang lain	69,8%	Sedang Cenderung Tinggi
Rata-Rata	69,3%	Sedang Cenderung Tinggi

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo tergolong pada kategori “Sedang Cenderung Tinggi”. Kategori “Sedang Cenderung Tinggi” menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Kota Jati Furindo berada pada level sedang cenderung baik. Oleh karena itu, karyawan PT Kota Jati Furindo masih perlu meningkatkan tingkat kinerjanya agar meningkat menjadi baik atau bahkan sangat baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Disiplin Kerja	P1	0.581	0.113	Valid
2		P2	0.600	0.113	Valid
3		P3	0.540	0.113	Valid
4		P4	0.520	0.113	Valid
5		P5	0.521	0.113	Valid
6		P6	0.538	0.113	Valid
7		P7	0.498	0.113	Valid
8		P8	0.538	0.113	Valid
9		P9	0.563	0.113	Valid
10		P10	0.558	0.113	Valid
11		P11	0.516	0.113	Valid
1	Kinerja	P1	0.568	0.113	Valid
2		P2	0.505	0.113	Valid
3		P3	0.597	0.113	Valid
4		P4	0.531	0.113	Valid
5		P5	0.591	0.113	Valid
6		P6	0.576	0.113	Valid

7	P7	0.504	0.113	Valid
8	P8	0.550	0.113	Valid
9	P9	0.547	0.113	Valid
10	P10	0.490	0.113	Valid
11	P11	0.543	0.113	Valid
12	P12	0.535	0.113	Valid
13	P13	0.530	0.113	Valid
14	P14	0.451	0.113	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cut off	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.761	0.600	Reliabel
2	Kinerja	0.810		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tahap berikutnya adalah pengolahan data menggunakan IBM SPSS 24. Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas dan uji heterokedastisitas sebagai syarat melakukan analisis regresi linier sederhana. Tabel 8 menunjukkan hasil uji normalitas pada penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		313
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.84801607
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.025
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.875
Asymp. Sig. (2-tailed)		.427

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.427. Machali (2015:38) menjelaskan bahwa kriteria pengujian uji kolmogorov-

smirnov adalah jika signifikansi >0.05 maka data terdistribusi normal. Nilai $0,427 > 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal atau lulus uji normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Selanjutnya peneliti melakukan uji heterokedastisitas untuk memenuhi syarat kedua dalam melakukan analisis regresi linier sederhana. Pada Tabel 9 akan dipaparkan mengenai hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.820	1.036		4.654	.000
	Disiplin	-.028	.029	-.055	-.970	.333

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,333. Kriteria uji heterokedastisitas adalah apabila nilai signifikansi variabel independen dengan variabel absolut residual $>0,05$ maka data tersebut tidak terindikasi terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini, nilai signifikansi variabel independen dengan variabel absolut residual adalah 0,333. Nilai $0,333 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terindikasi adanya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis, peneliti melakukan analisis regresi linier sederhana. Tabel 10 memaparkan hasil analisis regresi linier sederhana.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	11.876	1.695		7.006	.000
	Disiplin	.933	.048	.742	19.537	.000

Sumber: Data diolah, 2022

Selanjutnya untuk mengetahui arah signifikansi, diketahui dari Tabel 10 nilai konstanta (a) sebesar 11,876 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar

0,933. Berdasarkan uraian tersebut maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX \quad \text{atau} \quad Y = 11,876 + 0,933X \quad \dots\dots\dots (1)$$

Berdasarkan persamaan diatas, didapatkan nilai konstanta (a) sebesar 11,876 yang artinya nilai konsistensi variabel disiplin sebesar 11,876. Koefisien regresi X sebesar 0,933 yang artinya setiap penambahan 1% nilai disiplin, maka nilai kinerja akan bertambah sebesar 0,933. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dimaknai bahwa arah pengaruh variabel X (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah positif. Jadi apabila disiplin kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Merujuk pada Tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 19,537 dan nilai t tabel adalah 1,9676. Jika t hitung lebih besar daripada t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Pada penelitian ini, nilai $19,537 > 1,9676$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan signifikansi, $0,00 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hipotesis pada penelitian ini diterima. Maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara

Uji Koefisien Determinasi

Selanjutnya, akan dipaparkan mengenai hasil untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Tabel 11 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.550	4.85580

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai R Square pada penelitian ini adalah 0,551 atau 55,1%. Nilai tersebut cukup kuat dan mengandung arti bahwa pada PT Kota Jati Furindo Jepara variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 55,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Uraian tersebut dapat dimaknai bahwa disiplin kerja

memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membantu memprediksi kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah disebarkan, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dan kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Tingkat kedisiplinan sedang tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan sedang cenderung tinggi mengindikasikan bahwa karyawan sudah baik dalam capaian pekerjaannya namun belum bekerja secara maksimal. Kinerja karyawan yang belum maksimal akan mempengaruhi kinerja organisasi menjadi kurang efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Berdasarkan serangkaian uji yang telah dilakukan menghasilkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima. Peneliti menemukan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Arah pengaruh dari kedua variabel tersebut adalah signifikan positif. Dimana ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani dan Sowdamini (2020) yang meneliti dibidang Informasi dan Teknologi di India, Charles (2014) yang meneliti pada bidang manufaktur di Nigeria, Uddin *et al.* (2017) yang meneliti pada berbagai bidang industri di Bangladesh, Penelitian dari Zambia oleh Chewe dan Taylor (2021) yang meneliti pada berbagai bidang industri, Celik *et. al* (2011) di Turki yang meneliti dibidang UMKM Makanan, serta Husain (2018) di Indonesia yang meneliti pada bidang perbankan. Kekuatan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara cukup kuat. Hal tersebut berarti disiplin kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam membantu memprediksi kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara. Apabila dibandingkan dengan

penelitian terdahulu, kekuatan hubungan antar variabel cenderung beragam mulai dari sangat lemah hingga kuat. Kekuatan hubungan variabel yang sangat lemah di dapatkan oleh Celik *et. al* (2011) serta Chewe dan Taylor (2021), untuk kekuatan lemah di dapatkan oleh Rani dan Sowdamini (2020), Uddin *et al.* (2017) serta Charles (2014). Sedangkan yang paling kuat di dapatkan oleh Husain (2018).

Berdasarkan uraian diatas, maka PT Kota Jati Furindo Jepara hendaknya lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan karena tingkat kedisiplinan karyawan di PT Kota Jati Furindo Jepara masih belum baik. Masih banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, hal ini berimbas pada kinerja yang kurang maksimal. Perusahaan perlu menegakkan kedisiplinan di perusahaan. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan meningkat mengingat bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan kerja di PT Kota Jati Furindo Jepara memberikan kontribusi cukup besar dalam memprediksi kinerja karyawan. Jadi untuk membuat kinerja karyawan menjadi baik atau bahkan sangat baik, perusahaan perlu untuk memperhatikan kedisiplinan karyawannya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara sudah mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, namun masih karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
2. Kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa hasil capaian pekerjaan karyawan PT Kota Jati Furindo Jepara sebagian besar sudah baik namun cenderung kurang maksimal.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Kota Jati Furindo Jepara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agbo, M. U., Okpara, M. (2020). Effects of Employee Discipline on Organizational Performance (A Study of Nigerian Breweries Plc , Enugu , Enugu State , Nigeria . *Journal of Business and Management* ,22(5), 34–40.
- Amstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Amstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page.
- Celik, M., Turunc, O., Begenirbas, M. (2011). The Role Of Organizational Trust, Burnout And Interpersonal Deviance for Achieving Organizational Performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 3(2), 179-189.
- Charles, A. T. (2014). The Effect of Workplace Spirituality on Employee Performance. *Elixir Marketing Management*, 1(1), 22–27.
- Chewe, B., & Taylor, T. K. T. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32–48.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Harris, D. (2020). *Literature Review and Research Design*. New York: Routledge.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15.
- Machali, I. (2015). *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: Ladang Kata.
- Marchington, M., Wilkinson, Adrian., Donnelly, R., Kynighou, A. (2021). *Human Resource Management at Work*. London: Kogan Page Limited.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., Wright, R. (2018). *Fundamental of Human Resource Management*. New York: Mc Graw Hill Education.

- Poppy. (2020). *Kinerja Karyawan Adalah? Apa Itu Pengertian Kinerja Pegawai?* - *Talenta*. [online]. <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*: 8(2)
- Rani, M. S., & Sowdamini, T. (2020). Impact of Workplace Deviant Behaviour on Individual Performance in IT Sector. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(3), 4686–4689.
- Sa'adah, Samrotu & Prasetio, A. P. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt Internusa Jaya Sejahtera Merauke*. *JRMB*, 13(1).
- Sekaran, Uma & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business*. West Sussex : Wiley.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Uddin, M. A., Rahman, M. S., Howladar, M. H. R. (2017). Empirical Study On Transformational Leadership, Deviant Behaviour, Job Performance, And Gender: Evidence From A Study In Bangladesh. *European Journal of Management Studies*, 22(2), 77–97.
- Wahyuningtyas, R & Erianto, L.D. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelayanan Jaringan PT PLN (Persero) Bandung Utara Kotamadya Bandung. *Journal & Proceeding FEB Unsoed*, 1(1).
- Wilson, J. (2014). *Essential of Business Research*. London: Sage Publication.