

# Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Mega Anugrah Mandiri Medan

Angelita<sup>1</sup>, Lisa<sup>1,\*</sup>, Arwin<sup>1</sup>, Elserra Siemin Ciamas<sup>2</sup>, Ngajudin Nugroho<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>lisa\_cendana@hotmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya sebagian karyawan yang terlambat dalam masuk kerja sehingga jam kerja karyawan tersebut menjadi tidak maksimal, menunda-nunda pekerjaan sehingga membuat prestasi kerja menurun, dan banyaknya karyawan yang tidak mematuhi peraturan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 39 karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan adalah 37,4% sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil hipotesis yang didapat oleh peneliti dimana  $Z_{hitung} (3,80) > Z_{tabel} (1,96)$ . Dimana  $H_0$  diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan, Karyawan, Penilaian Prestasi, Prestasi Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian utama karena berhasil tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kualitas dari karyawannya itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan [1]. Salah satu peran SDM adalah meningkatkan produktivitas melalui perilaku disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya [2]. Disiplin kerja yang baik, tentu masih bisa diupayakan untuk lebih ditingkatkan lagi karena segala sesuatu yang sudah baik tentu masih bisa ditingkatkan lagi menjadi lebih baik [11]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6]. Dengan adanya program kedisiplinan yang dijalankan dalam perusahaan akan membantu untuk mengontrol segala tindakan dan perilaku para karyawan untuk selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku. Hal ini akan menjadikan para karyawan untuk selalu bertanggung jawab dan bekerja tepat waktu sehingga prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja [10]. Prestasi kerja seorang karyawan tidak akan tercapai dengan baik apabila tidak ditunjangi dengan disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya [6].

PT. Mega Anugrah Mandiri Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan *spare-part* kendaraan beroda dua dan beroda empat yang beralamat di Gudang MMTTC Logistic, Jalan Selamat Ketaren Blok D14, D15 Medan, Sumatera Utara. Adapun beberapa permasalahan didalam kedisiplinan kerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan PT. Mega Anugrah Mandiri Medan adalah keterlambatan dalam masuk kerja sehingga jam kerja karyawan tersebut menjadi tidak maksimal, menunda-nunda pekerjaan, dan adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [9]. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan penulis adalah data interval karena skala pengukurannya menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [9]. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1. Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan penelitian. Adapun data primernya dalam hal ini adalah data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada pada karyawan PT. Mega Anugrah Mandiri Medan yang dijadikan sebagai sampel penelitian.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi bukan pengolahnya. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan buku-buku dan penelitian dari mahasiswa sebelumnya yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai referensi.

Metode analisa data [8] yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Validitas, validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). suatu instrumen dikatakan valid bila:
  - a. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
  - b. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.
  - c. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid.
2. Uji Reliabilitas, digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang tersedia adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 [8].
3. Uji Normalitas, dalam menganalisis data yang harus dipenuhi adalah data harus berdistribusi normal. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik. Data berdistribusi normal apabila hasil uji signifikan  $>$  0,05.
4. Uji Linearitas, tujuan dilakukan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel tak bebas (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear. Pengujian dengan SPSS 25 menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikan 0,05.
5. Uji Koefisien Korelasi, suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel yang satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Dalam penelitian ini menggunakan korelasi *pearson product moment*. Korelasi *pearson product moment* adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) dan data berbentuk interval dan rasio.
6. Analisis Koefisien Determinasi, angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Koefisien determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Nilai Koefisien Determinasi

$r$  = Nilai Koefisien Korelasi

7. Analisis Regresi Linear Sederhana, digunakan untuk mencari pengaruh hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Adapun rumus regresi Linear Sederhana:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a dan b = Konstanta

8. Uji Hipotesis (Uji Z), merupakan statistik uji yang digunakan untuk mengetahui kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh peneliti. Peneliti menggunakan uji Z sebagai pengujian hipotesis karena jumlah sampel diatas 30. Uji hipotesis digunakan untuk mengukur apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima atau ditolak. Penulis menggunakan rumus yaitu sebagai berikut:

$$Z_{hitung} = \frac{r_{xy}}{\frac{1}{\sqrt{n-1}}}$$

Dimana:

Z = Test Statistic

$n$  = Jumlah Sampel

$r$  = Koefisien Korelasi

1 = Konstanta

Dalam pengujian hipotesis ini, jika  $Z_{hitung} <$   $Z_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, namun sebaliknya jika  $Z_{hitung} >$   $Z_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi [5]. Manajemen sumber daya manusia

merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja [4].

### 2.3 Kedisiplinan

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan [7]. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku [6]. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

### 2.4 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika [3]. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Adapun Indikator-indikator yang mempengaruhi prestasi kerja [10], yaitu:

- a. Hasil Kerja
- b. Pengetahuan Pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan Mental
- e. Sikap
- f. Disiplin Waktu dan Absensi

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian ini, maka penulis memperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji validitas terhadap instrumen variabel X (kedisiplinan) dan variabel Y (prestasi kerja) semua memiliki nilai lebih dari 0,3 sehingga semua item kuesioner dinyatakan valid. Jadi, semua item akan digunakan dalam kuesioner yang akan dibagikan kepada responden.
2. Berdasarkan *output* yang diperoleh pada uji reliabilitas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada setiap variabel masing-masing yaitu 0,886 dan 0,693, maka variabel-variabel yang digunakan pada instrumen tersebut adalah reliabel.
3. Berdasarkan hasil uji normalitas, kedua variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai lebih dari 0,05 yaitu 0,154 dan 0,128 sehingga dinyatakan berdistribusi normal.
4. Berdasarkan uji linearitas mendapatkan hasil signifikan pada linearitas sebesar 0,000 karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara Kedisiplinan dan Prestasi Kerja terdapat hubungan yang linear.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi dihasilkan  $r = 0,612$ , dimana korelasi antara variabel X (kedisiplinan) dan variabel Y (prestasi kerja) adalah korelasi positif yang kuat.
6. Hasil dari koefisien determinasi  $R^2$  yaitu 0,374 yang menunjukkan bahwa 37,4% dari variabel Y (prestasi kerja) dipengaruhi oleh nilai dari variabel X (kedisiplinan) sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7. Hasil dari uji regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa ketika kedisiplinan berada di angka nol, maka prestasi kerja karyawan bernilai 28,370. Koefisien dari variabel kedisiplinan (X) adalah 0,380 yang berarti setiap bertambahnya atau meningkatnya 1 satuan kualitas kedisiplinan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja (Y) sebesar 0,380.
8. Dari hasil tes hipotesis Zhitung lebih besar dari nilai yang terlampir di Ztabel ( $3,80 > 1,96$ ) jadi  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian ada pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Anugrah Mandiri Medan.

## 4. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan. Dari hasil penelitian yang didapatkan, maka diketahui dari hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 37,4%. Sedangkan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian

ini. Adanya pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan dapat dilihat dari hasil uji hipotesis  $3,80 > 1,96$ . Maka dari itu, Hipotesis Alternatif atau  $H_a$  diterima. Dan juga uji koefisien korelasi didalam penelitian ini adalah 0,612 dimana Kedisiplinan memiliki korelasi yang positif yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mega Anugrah Mandiri Medan.

## REFERENCES

- [1] A. AKBAR and M. JACKSON, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA CABANG GOLDEN TRADE MEDAN,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] W. CHANDRA, H. SUHENNY, D. KUSNADY, T. UTAMA, and W. P. HAN, “ANALISIS KEDISIPLINAN KARYAWAN PT. TOTAL JAYA INTERNATIONAL,” *J. Ilm. SIMANTEK*, vol. 3, no 1, 2019.
- [3] P. AFANDI, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TEORI, KONSEP DAN INDIKATOR,” *Penerbit Zanafala Publishing*, 2018.
- [4] A. Y. HAMALI, “PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,” *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*, 2016.
- [5] T. H. HANDOKO, “MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI DUA,” *BPFE*, 2017.
- [6] M. S. P. HASIBUAN, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,” *PT. BUMI AKSARA*, 2019.
- [7] L. P. SINAMBELA, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,” *PT. Bumi Aksara*, 2018.
- [8] S. SIREGAR, “STATISTIK PARAMETRIK UNTUK PENELITIAN KUANTITATIF,” *PT. Bumi Aksara*, 2017.
- [9] SUGIYONO, “METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D,” *Alfabeta*, 2017.
- [10] E. SUTRISNO, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA,” *Prenadamedia Group (Divisi Kencana)*, 2019.
- [11] C. NATALIA, J. FARMIATI, E. S. CIAMAS, and T. UTAMA, “ANALISIS PENERAPAN DISIPLIN KERJA PADA CV. SINAR INDAH MEDAN,” *J. Ilm. MAKSITEK*, vol. 4, no. 2, 2019.