

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mito Energi Indonesia

Suyade Hariyani^{1*}, Rosmayani²

^{1,2}Administrasi Bisnis Universitas Islam Riau
Jl. Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Riau

Correspondent email : suyadehariyani@student.uir.ac.id

Diterima: 13 Maret 2025 | Disetujui: 6 April 2025 | Diterbitkan: 7 April 2025

Abstract. *This study aims to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at PT Mito Energi Indonesia. High work discipline has a significant impact on employee performance and organizational success. Using the type of research with a quantitative method approach. The population in this study included all employees who worked at PT Mito Energi Indonesia. The sample in this study consisted of 40 respondents using saturated sampling technique (census). Data collection was carried out through interviews, observations, and distributing questionnaires to all respondents. The analysis techniques used include validity test, reliability test, simple regression analysis, t test, coefficient of determination test, and statistical hypothesis testing. The results of this study indicate that the Work Discipline variable, with indicators such as accuracy in coming to work, accuracy in leaving time, compliance with applicable regulations, use of work uniforms, and responsibility in doing tasks, received responses from respondents in the Good category. While in the Employee Performance variable, which is measured through indicators of quality, quantity, and timeliness, the results of responses from respondents are also in the Good category. The results of the simple linear regression analysis show that Work Discipline has a significant relationship to Employee Performance.*

Keywords: *work discipline; employee performance; human resources*

PENDAHULUAN

Era modern saat ini, dunia bisnis sedang mengalami perubahan dan perkembangan terutama karena adanya tuntutan pasar yang meningkat membuat perusahaan untuk selalu memenuhi keinginan pelanggan dan target pasarnya, serta kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas.

Manusia merupakan salah satu sumber daya dan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kegiatan ekonomi dan manusia juga sangat menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Manusia dapat merencanakan dan merancang ide-ide yang mereka punya untuk bisa diterapkan pada pekerjaan yang mereka kerjakan di dalam suatu perusahaan dan juga manusia yang berada di dalam suatu perusahaan bisa menjadi investasi penting bagi perusahaan. Dan tentunya, tujuan bisnis tidak dapat dicapai dengan mudah jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki potensi atau keterampilan yang tepat. Meskipun perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang cukup lengkap, mengatur karyawan juga sulit karena setiap karyawan memiliki perspektif dan cara kerja yang berbeda untuk melakukan tugasnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui serangkaian aktivitas perencanaan, pengelolaan, pengarahannya, dan penggunaan sumber daya manusia yang produktif, tujuan perusahaan akan dapat diraih. Dalam bisnis, manajemen dan karyawan adalah dua komponen yang sangat penting jika manajemennya baik dan kinerja karyawannya baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, 2008). Menurut Rivai, (2009) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi melalui disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercemrin dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Sudaryono, (2014) menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kecurangan terjadi.

Menurut Mahardika, (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikansi di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Apabila di telaah sebenarnya disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan, semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan PT Mito Energi Indonesia

Bulan	Total Hari Kerja	Absensi				
		Sakit	Alpa	izin	Cuti	Terlambat
Januari	26	4 orang	2 orang	2 orang	1 orang	3 orang
Februari	23	2 orang	1 orang	-	-	6 orang
Maret	26	1 orang	-	-	2 orang	8 orang
April	23	1 orang	1 orang	3 orang	2 orang	8 orang
Mei	26	2 orang	-	-	1 orang	-
Juni	23	4 orang	1 orang	1 orang	1 orang	2 orang
Juli	25	1 orang	1 orang	-	-	1 orang
Agustus	26	3 orang	3 orang	-	1 orang	1 orang
September	25	5 orang	-	1 orang	1 orang	3 orang
Oktober	26	4 orang	1 orang	-	1 orang	3 orang
November	26	6 orang	2 orang	1 orang	-	4 orang
Desember	24	6 orang	2 orang	2 orang	2 orang	1 orang
Jumlah		39 orang	14 orang	10 orang	12 orang	40 orang

Sumber: HRD PT Mito Energi Indonesia, 2023

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku, agar menghasilkan kinerja terbaik dari karyawan. PT Mito Energi Indonesia sangat membutuhkan kinerja yang baik dan terampil dari karyawannya, agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensi nama besar sehingga perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Penelitian yang peneliti lakukan di PT Mito Energi Indonesia bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja yang diterapkan pada perusahaan terhadap karyawannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif Menurut Sugiyono, (2013). Penulis tertarik memilih PT Mito Energi Indonesia sebagai objek penelitian dikarenakan dari prasurvei yang dilakukan penulis, mendapat gejala-gejala yang layak untuk dilakukan penelitian yang penulis dapat memberikan gambaran keadaan yang sebenarnya pada tempat penelitian, dengan cara mengumpulkan data, menganalisa sehingga dapat diperoleh rumusan masalah yang dihadapi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas merupakan sebuah uji untuk menjelaskan seberapa baik data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen dengan validitas rendah berarti kurang valid. Validitas mengacu pada kemampuan instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sukmawati dan Putra, 2019).

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

- Jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Pada uji reliabilitas nilai cronbach's alpha $>$ nilai batas yaitu $0,833 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja Reliable, dan nilai Cronbach's alpha $>$ nilai batas yaitu $0,730 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Reliable.

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat hasil persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.118	3.386		1.511	.139
Disiplin Kerja	.453	.082	.666	5.505	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS V.25

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 5.118 + 0,453 X$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

- Konstanta sebesar 5.118 artinya jika variabel bebas X Disiplin Kerja itu bernilai nol, maka variabel terikat Y Kinerja Karyawan bernilai sebesar 5.118 satuan
- Koefisien regresi X sebesar 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel Disiplin Kerja bertambah sebesar 453. Koefisien regresi tersebut bernilai positif. Semakin besar Disiplin Kerja maka nilai Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Untuk mengetahui nilai hasil uji t pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut : uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung $>$ t tabel pada taraf signifikansi 5% = (0,05).

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\ &= 0,05/2 : 40-1-1 \\ &= (0,025:38) \\ &= 1,686 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 5.505 dengan tabel 1,686. Dilihat dari tabel bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($5.505 > 1,686$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT Mito Energi Indonesia.

Berdasarkan koefisien determinasi (Uji R^2) dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.66 ^a	.444	.429	2.318

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS V.25

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai determinasi (R-Square) adalah 0,444. Nilai 0,444 tersebut dapat diartikan variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 44,4%, sisanya sebesar 55,6% menggambarkan variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Seperti Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan dan lain-lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Menurut penelitian terdahulu Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar (Syarkani, 2017). Menunjukkan bahwa peningkatan satu kali disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 68,1%. Koefisien determinasi sebesar 56,5% menunjukkan bahwa disiplin kerja menjelaskan sekitar 56,5% variasi dalam kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mito Energi Indonesia, dapat diambil kesimpulan:

Disiplin Kerja Pada PT Mito Energi Indonesia berada pada kategori Baik". Dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari : Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang kerumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja, Tanggung Jawab mengerjakan tugas, menambah disiplin yang baik pada karyawan.

Dengan demikian maka disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dengan indikator : Kualitas, Kuantitas, dan ketepatan waktu terdapat pengaruh yang diperoleh dari hasil rekapitulasi pengolahan data kuisioner termasuk dalam kategori "Baik".

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Mito Energi Indonesia, karena semakin baik Disiplin Kerja yang di terapkan oleh PT Mito Energi Indonesia, maka semakin baik Kinerja Karyawan di PT Mito Energi Indonesia tersebut. Pengaruh positif tersebut di sebabkan karena adanya Disiplin Kerja yang membuat kinerja karyawan di PT Mito Energi Indonesia meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2019). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(2)
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 511-536. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i2.397>.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1), 1-15. doi 10.32493/jjsdm.v1i1.655.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, 18(1). DOI: 10.36406/jam.v18i01.375.
- Salim, A., & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *competitiveness*.v8i1.4448.g3226/ <https://doi.org/10.26618>.
- Sandewa, F. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90-110.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. DOI:10.36975/jeb.v8i4.5.
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>.
- Vallennia, K. ., Atikah , A., & Nur Azijah , F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus Pt.Sinar Sosro Rancaek). *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 6(2), 39-49.