

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIT SECURITY DI PT. KARYA FIA UTAMA PEKANBARU

Oleh

Arhipen Yapentra<sup>1</sup>  
Yanandra Putri Desthya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : [arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:arhipenyapentra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

**ABSTRACT** This research was conducted at PT. Karya Fia Utama Pekanbaru which is located on Jl. Garuda No. 57A New East Labuh Pekanbaru, Riau. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on the performance of security unit employees at PT. Work by Fia Utama Pekanbaru. To achieve this goal, a study was conducted using a sample of 35 people, using several methods. First, the simple linear regression test method obtained by the Simple Linear Regression Equation is as follows  $Y = a + bX$ . ( $Y = 31.191 + 0.443X$ ). Second, the Work Discipline  $t$  test has a significant effect on the performance of security unit employees at PT. Work by Fia Utama Pekanbaru. This is proven based on the  $t$  test found  $t_{count} > t_{table}$  ( $3.363 > 2.035$ ). And finally, the magnitude of the influence of the work discipline variable on the performance variable is 25.5%, this is proven based on the results of the Determination Test where an  $R^2$  value of 0.255 is obtained.

**Keywords:** Work Discipline and Performance

## PENDAHULUAN

Organisasi atau Perusahaan dapat diartikan sebagai wadah atau tempat dimana terdapat dua orang atau lebih bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan tersebut, diperlukan Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan pada Sumber Daya manusianya. Tugas Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan Seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai

dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian semangat kerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penerapan disiplin kerja dalam organisasi atau perusahaan pada prinsipnya ditujukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar aturan yang berlaku didalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga, dapat melaksanakan tugas

yang telah diberikan dan di percayakan kepada karyawan. Untuk itu, disiplin kepada karyawan hendaklah disesuaikan dengan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan disepakati oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan hasil dari yang diciptakan seorang karyawan. Maka kinerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Mengingat bahwa disiplin kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu organisasi atau perusahaan, maka kedisiplinan karyawan perlu disikapi dengan baik dan

benar. Begitu juga dengan PT. Karya Fia Utama Pekanbaru yang tidak bisa begitu saja mengabaikan masalah kedisiplinan karyawan.

PT. Karya Fia Utama Pekanbaru adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa outsourcing atau sering disebut penyalur tenaga kerja atau penyedia jasa. Disiplin kinerja karyawan tentunya sangat berpengaruh. Oleh karena itu, setiap karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar mendapat hasil yang memuaskan. Berikut merupakan jumlah karyawan unit security pada PT. Karya Fia Utama Pekanbaru

**Tabel 1**  
**Data Jumlah Karyawan Unit Security Pada PT. Karya Fia Utama Pekanbaru Tahun 2017-2021**

NO	JABATAN	TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Security Area Showroom Toyota SM. Amin	18	18	20	25	23
2	Security Area Showroom Toyota Arengka	13	13	12	15	12
TOTAL		31	31	32	40	35

*Sumber PT. Karya Fia Utama Pekanbaru 2022*

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2017-2018 jumlah karyawan tidak mengalami naik ataupun turun tetap di angka 31 orang, namun di tahun 2019 jumlah karyawan bertambah 1 menjadi 32 orang dan pada

tahun 2020 jumlah karyawan naik secara drastis menjadi 40 orang dan di tahun berikutnya mengalami penurunan sebanyak 5 orang sehingga jumlah karyawan di tahun 2021 menjadi 35 orang.

**Tabel 2**  
**Data Kinerja Dan Penilaian Karyawan Unit Security Pada PT. Karya Fia Utama Pekanbaru**

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TAHUN PENILAIAN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	SIKAP KERJA					
	Absensi	70	75	80	82	83
	Disiplin	65	67	70	75	80
	Komunikasi	77	75	80	82	85
2	PROSEDUR KERJA					
	Membuka pintu gerbang sebelum aktivitas oprasional	80	83	87	90	91
	Melakukan pengecekan sekitar gedung	79	82	85	88	90
	Memeriksa kendaraan masuk dan keluar	85	85	85	85	85

INDIKATOR PENILAIAN	TAHUN PENILAIAN				
	2017	2018	2019	2020	2021
Mendata pengunjung yang datang	80	85	87	89	92
Menindaklanjuti setiap laporan yang diterima	80	80	80	80	80
Menegakkan aturan yang berlaku	87	89	90	91	92
Memeriksa keamanan gedung	78	80	80	83	85
Menerapkan perilaku senyum,salam,sapa,sopan dan sigap	82	84	86	88	90
<b>RATA-RATA</b>	<b>78,5</b>	<b>80,1</b>	<b>82,7</b>	<b>84,8</b>	<b>86,6</b>

**Sumber PT. Karya Fia Utama Pekanbaru 2022**

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya meningkat. Meskipun penilaiannya meningkat, namun belum mencapai target yang seharusnya. Dapat kita lihat klasifikasi penilaian kinerja karyawan dibawah ini :

**Klasifikasi Penilaian Kinerja Karyawan**

- 21-60 : Sangat tidak baik
- 61-70 : Tidak baik
- 71-80 : Cukup
- 81-90 : Baik
- 91-100 ; Sangat Baik

Berdasarkan Klasifikasi penilaian diatas dapat disimpulkan bahwa, meskipun penilaian pada tabel 2 terus meningkat tetapi masih belum mencapai target maksimal. Kurang maksimalnya kinerja karyawan salah satunya diduga karena disiplin karyawan yang masih harus ditingkatkan lagi sampai taraf maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi berikut :

**Tabel 3**  
**Data Absensi Karyawan Unit Security Pada PT. Karya Fia Utama Pekanbaru Tahun 2017-2021**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif Kerja	Absensi			Presentase %
				Alfa	Terlambat	Pulang Cepat	
1	2017	31	317	6	10	11	0,27%
2	2018	31	317	5	8	10	0,23%
3	2019	32	317	7	12	9	0,27%
4	2020	40	318	10	8	9	0,21%
5	2021	35	317	12	10	10	0,28%

**Sumber PT. Karya Fia Utama Pekanbaru 2022**

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat kita lihat bahwa presentase absensi terendah terjadi pada tahun 2020 dan presentase tertinggi terjadi pada tahun 2021. Hal ini berkaitan dengan tingkat disiplin terhadap kinerja yang dihasilkan oleh seorang security untuk menjaga dan melayani pengunjung showroom SM. Amin dan Arengka.

Selain data absensi, berikut ini juga ada data sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan yang berlaku. Sanksi ini diberikan kepada yang melanggar guna mendisiplinkan karyawannya agar tetap mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat dicapai.

**Tabel 4**  
**Data Sanksi dan Pelanggaran Karyawan Unit Security Pada PT. Karya Fia Utama Pekanbaru**

NO	JENIS SANKSI	PELANGGARAN	SANKSI
1	Sanksi Ringan	Tidak mengikuti apel 3 kali berturut-turut	Teguran lisan
		Tidur pada saat jam kerja	Teguran tertulis
		Meninggalkan pos lebih dari 15 menit	Pernyataan tidak puas tertulis
		Tidak menjaga kebersihan & kerapian tempat kerja	
2	Sanksi Sedang	Penyimpangan terhadap aturan & norma	Penundaan naik gaji
		Memanipulasi data absen	Penurunan gaji
		Lalai sehingga menimbulkan kerugian perusahaan	Penundaan kenaikan pangkat
		Libur 7 hari dalam sebulan tanpa alasan yang jelas	
3	Sanksi Berat	Membocorkan rahasia perusahaan	Penurunan pangkat
		Memberikan keterangan palsu & merugikan perusahaan	Pembebasan dari jabatan
		Membawa senjata api/tajam	Pemecatan/pemberhentian
		Mabuk/judi di tempat kerja	

*Sumber PT. Karya Fia Utama Pekanbaru 2022*

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa perusahaan sudah memberikan aturan-aturan yang jelas terhadap kedisiplinan kinerja karyawan sehingga

karyawan telah diberikan pembelajaran mengenai peraturan yang berlaku pada perusahaan.

**Tabel 5**  
**Data Karyawan yang Menerima Sanksi Dari Tahun 2017-2021**

No	Jenis Sanksi	Tahun				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Sanksi Ringan	3	5	2	7	9
2	Sanksi Sedang	2	1	1	1	2
3	Sanksi Berat	0	0	1	0	0
Jumlah		5	6	4	8	11

*Sumber PT. Karya Fia Utama Pekanbaru 2022*

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang melanggar peraturan yang ada dalam perusahaan. Jumlah karyawan yang melanggar paling sedikit terjadi pada tahun 2019 dan yang terbanyak terjadi pada tahun 2021. Maka berdasarkan data di atas penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Security di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru”.

#### TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Erix Boy Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (2020). Pengaruh Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Security PT. Datama RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Diponegoro, No 2, Kota Pekanbaru, Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja security di PT. Datama pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berjumlah 63 orang. Dengan menggunakan metode acak sederhana. Metode analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Security PT. Datama pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t ditemukan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $11.137 > 2.020$ ). Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,670 (67%) hal ini terbukti berdasarkan hasil uji determinasi dimana diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,670. Rekomendasi yang dapat diajukan adalah agar security dapat bekerja sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan perusahaan karena ini mendapatkan tanggapan terendah dari responden.

Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia. Universitas Pendidikan Sultan Idris, Malaysia (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Chotamul Fajri, Herik Dalmar Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan termasuk pada kategori "tinggi". Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,484. Hal ini berarti jika disiplin kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,484. Korelasi dibuktikan dengan  $r_{xy}$  sebesar 0,738 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja dan koefisien determinasi sebesar 54,4%, sementara sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  ( $8,102$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2,004$ ), dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah

0.050, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Permata Mitra Karya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa MSDM adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan SDM yang ada didalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan SDM.

Tujuan MSDM menurut Cushway dalam Sutrisno (2016:7) yaitu:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi & berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasi dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya

manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan & kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
- e. Menangani berbagai krisis & situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja & manajemen organisasi
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional & nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Fungsi MSDM menurut Hasibuan (2016:21) yaitu:

- a. Perencanaan  
Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian  
Kegiatan mengarahkan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi
- c. Pengarahan  
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan.
- d. Pengendalian  
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana
- e. Pengadaan  
Proses seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan  
Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- g. Kompensasi  
Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- h. Pengintegrasian  
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan  
Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit mewujudkan tujuan yang maksimal
- k. Pemberhentian  
Putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Hamali (2016:213) menyatakan bahwa "disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional", sementara menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Ndraha dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa: Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan

atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Preventif  
Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.
- b. Disiplin Korektif  
Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi”, sedangkan menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- a. Tujuan umum disiplin kerja  
Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja  
Tujuan khusus antara lain:
  - 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
  - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasaperusahaan dengan sebaik-baiknya
  - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
  - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi menurut Hasibuan (2017:194) diantaranya adalah : a) Tujuan dan kemampuan, b) Teladan pimpinan, c) Balas jasa d) Keadilan,

- e) Waskat, f) Sanksi hukuman, g) Ketegasan, h) Hubungan kemanusiaan

Adapun indikator menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356) adalah :

- a. Frekuensi kehadiran  
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:
  - 1) Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.
  - 2) Absensi
- b. Tingkat kewaspadaan karyawan  
Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
  - 1) Ketelitian
  - 2) Perhitungan
- c. Ketaatan pada standar kerja  
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaatinya semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:
  - 1) Menaatinya peraturan dan pedoman kerja
  - 2) Tanggung jawab
- d. Ketaatan pada peraturan kerja  
Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:
  - 1) Kepatuhan
  - 2) Kelancaran
- e. Etika kerja



Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- 1) Suasana harmonis
- 2) Saling menghargai

### Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2017:48) menyatakan bahwa "kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai".

Menurut Harsuko dalam Priansa (2017:49) menyatakan bahwa: Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan/atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian kinerja pada dasarnya mempunyai beberapa tujuan seperti yang telah dinyatakan oleh Werther dan Davis dalam Priansa (2017:62), yaitu:

- a. Peningkatan kinerja (*performance improvement*) : Memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerjanya.
- b. Penyesuaian kompensasi (*compensation adjustment*) : Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang

- berhak menerima kenaikan kompensasi, demikian pula sebaliknya.
- c. Keputusan penempatan (*placement decision*) : Menentukan promosi, transfer, dan demosi yang berlaku bagi pegawai yang dapat diperoleh dari hasil penilaian kerja.
- d. Kebutuhan pelatihan (*training needs*) : Mengevaluasi kebutuhan pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya agar lebih optimal.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier (*career planning and development*) : Memadu perusahaan untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai oleh pegawai.
- f. Proses perekrutan pegawai (*staffing process deficiencies*) : Penilaian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang digunakan oleh perusahaan.
- g. Ketidakkuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan (*informational inaccuracies and job-design errors*) : Membantu menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM, terutama dalam bidang informasi analisis pekerjaan, desain pekerjaan, dan sistem informasi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlaku dalam perusahaan.
- h. Kesempatan pegawai yang sama (*equal employment opportunity*) : Menunjukkan bahwa keputusan penempatan tidak diskriminatif, artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk jabatan tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- i. Tantangan eksternal (*eksternal challenges*) : Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, misalnya keluarga, kesehatan, dan lingkungan kerja.
- j. Umpan balik (*feedback*) : Hasil penilaian kinerja memberikan umpan

balik bagi kepegawaian ataupun bagi pegawai itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan individual : Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan: Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- c. Lingkungan organisasional: Perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

Indikator Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas (Mutu)  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu
- b. Kuantitas (jumlah)  
Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
- c. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan
- e. Pengawasan  
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
- f. Hubungan antar karyawan

untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplinan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Karya Fia Utama Pekanbaru yang berlokasi di jalan Garuda No 57A Labuh Baru Timur dengan populasi dan sample penelitian adalah keseluruhan subjek penelitian, Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan unit security pada PT. Karya Fia Utama Pekanbaru yaitu sebanyak 35 orang. Adapun teknik pengumpulan data melalui observasi dan kuisioner setelah melalui uji instrument yang meliputi uji validitas, Uji reliabilitas dan uji normalitas.

## Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2016), Adalah suatu alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini

Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk mengukur variabel X terhadap variabel Y yaitu:  $Y = a + bX$ , Selanjutnya penulis melakukan Uji Hipotesis yang meliputi Uji

secara parsial (Uji T) dan uji koefisien Determinasi (R Square)

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan tabel nilai rata rata jawaban kuisioner variable Disiplin kerja di dapat yaitu sebesar 4,05 itu artinya hampir semua jawaban responden menyatakan setuju. Hal ini berarti indikator disiplin kerja secara keseluruhan di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru pada Showroom Toyota SM. Amin & Arengka sudah baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Adapun analisis deskriptif pada variable kinerja. Sementara nilai rata-rata jawaban kuisioner variable Kinerja diperoleh nilai sebesar 4,06 itu artinya hampir semua jawaban responden menyatakan setuju.

Hal ini berarti indikator Kinerja secara keseluruhan di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru pada Showroom Toyota SM. Amin & Arengka sudah baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja karyawannya.

**Hasil Uji Instrumen**

Hasil uji Validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment*, r hitung diperoleh dari hasil output yang dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 5%  $df = n-2$   $(35-2) = 33$ .  $r_{tabel} = 0,2826$  ( $r$  hitung  $> 0,2826$ , maka berdasarkan analisis yang telah dilakukan semua pernyataan dalam kuisioner dinyatakan Valid. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  dengan hasil sebagaimana terdapat pada tabel berikut ini.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,925	10	Reliabel
Kinerja (Y)	0,873	12	Reliabel

Sumber: Data olahan 2022

**Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal/grafik

histogram, maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal/grafik histogram, maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

**Gambar 1**  
**Grafik Normal Probability Plot**



Berdasarkan ga bahwa titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa data

. Berdasarkan hasil uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas, maka dapat disimpulkan bahwa data sudah

layak atau data sudah dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit

Security di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.191	5.404		5.771	.000
	DISIPLIN KERJA	.443	.132	.505	3.363	.002

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan 2022

Dari tabel 7 di atas maka akan diperoleh Persamaan Regresi Linear Sederhana adalah sebagai berikut  $Y = a + bX$ . ( $Y = 31,191 + 0,443X$ )

Persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 31,191, artinya jika variabel disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka Kinerja Unit Security di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru (Y) nilainya positif yaitu sebesar 31,191
- Nilai Koefisien variabel disiplin kerja 0,443 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan berubah naik sebesar 0,443 satuan.

### Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk melihat hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dari tabel 7 di atas, maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang

penulis ajukan pap bab sebelumnya. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung atau dengan t-tabel pada signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Untuk nilai t-tabel diperoleh sebagai berikut:  $n-k$  (baris),  $1/2 \alpha$  (kolom) maka diperoleh  $35-2 = 33$  (baris) dan  $1/2 \alpha = 0,025$  kolom, sehingga nilai t-tabel diperoleh 2,035.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,363 sedangkan untuk nilai t-tabel diperoleh sebesar 2,035, maka hal ini dapat di jelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan unit Security di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dimana dapat di lihat berapa besar nilai R square dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 <sup>a</sup>	.255	.233	4.686
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA				

**Sumber: Data olahan 2022**

Berdasarkan hasil data diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,255 yang artinya disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan unit security di PT Karya Fia Utama Pekanbaru sebesar 25,5%. Dan sisanya 74,5% dipengaruhi variabel lain diluar variabel disiplin kerja.

**KESIMPULAN**

Dari uraian hasil analisis penelitian di atas, maka penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

a. Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja Unit Security di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru, ditemukan tanggapan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,05 termasuk dalam kategori setuju dan pada variabel Kinerja nilai rata-ratanya sebesar 4,06 termasuk dalam kategori setuju juga.

- b. Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana diperoleh konstanta sebesar 31,191. Artinya jika variabel disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja security nilai positifnya yaitu sebesar 31,191. Nilai koefisien variabel disiplin kerja 0,443 menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja akan naik sebesar 0,443 satuan dari perubahan variabel disiplin kerja.
- c. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan unit security di PT. Karya Fia Utama Pekanbaru. Hal ini terbukti berdasarkan Uji t ditemukan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( 3,363 > 2,035).
- d. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja sebesar 25,5% hal ini terbukti berdasarkan hasil Uji Determinasi dimana diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,255.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*, Jurnal Jenius, Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia.

Ainun Jariah. 2016. *Implementasi Etos Kerja, Kompensasi, Dan Kedisiplinan Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan (Studi Kasus Pada Stie Widya Gama Lumajang)*. Jurnal Program Studi Manajemen, STIE Widya Gama Lumajang. Vol. 12. No.3.

Chotamul Fajri, Herik Dalmar, 2020, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.

- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erix Boy, 2020, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Security PT. Datama RSUD Arifin Achmad Pekanbaru*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Ghozali, Imam. 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. Y. 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2016, *Manajemen*. Yogyakarta : BPF
- Harsuko Riniwati. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir, 2018, *Manajemen sumber daya manusia ( teori dan praktik )*. Depok: PT Rajagrafindo persada.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2017, *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, D. J. 2017, *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi, 2019, *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.