

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

Rani Sagita¹ & Rina Sundari²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237

E-mail : rinasundari@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract: *This research was conducted at PT. Daya Mitra Serasi Pekanbaru Branch located at Jalan Soekarno-Hatta No. 46 Sidomulyo Barat, Tampan District, Pekanbaru City, Riau. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Daya Mitra Serasi Pekanbaru Branch. The research method used was descriptive with a quantitative approach. With a population of 32 employees. The sampling technique used was saturated sampling, namely the entire population represents the sample. The data analysis technique used was simple linear regression with a t-test hypothesis test. Based on the results of the t-test, the calculated t result was $7.006 > 2.042$ with a significance of 5% ($\alpha = 0.05$) or < 0.005 so that the hypothesis H_a was accepted, namely work discipline had an effect on employee performance at PT. Daya Mitra Serasi Pekanbaru Branch. From the results of the simple linear regression test, there is a constant value (a) of 12.907, meaning that the work discipline variable (X) has a value of 0.702, then the dependent variable, namely performance (Y), has a value of 12.907, meaning that if the work discipline variable is increased by 1 unit, the performance variable (Y) will experience an increase of 0.702 units. From the results of the determination coefficient test, the R Square (R^2) value is 0.621 if expressed as a percentage, namely 62.1%, meaning that work discipline (X) has a 62.1% effect on the performance (Y) of employees of PT. Daya Mitra Serasi Pekanbaru Branch, and 37.9% is influenced by other factors not included in this study.*

Keywords: *Work Discipline and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari peran serta manusia sebagai karyawan yang memiliki kemampuan dan kesediaan membantu berbagai aktivitas perusahaan sebagaimana yang telah ditetapkan, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa keberadaan karyawan di dalam perusahaan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan tersebut perlu memperhatikan beberapa faktor penting seperti kedisiplinan kerja karyawan, keterampilan serta keahlian karyawan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan operatif manajemen sumber daya manusia terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam suatu perusahaan, diperlukan adanya peraturan-peraturan agar kinerja perusahaan tersebut dapat berjalan dan melakukan tindakan atau sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan sesuai dengan peraturan yang telah disepakati di perusahaan. Penerapan peraturan-peraturan merupakan momen yang sangat penting dalam menegakkan disiplin terhadap

aktivitas karyawan. Dengan demikian akan mengakibatkan karyawan tersebut bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, dan hasilnya menimbulkan kebanggaan sendiri dan prestasi atas pekerjaan yang dilakukannya tersebut. Begitu juga pada perusahaan akan terwujud tujuan yang diinginkan dan mendapatkan keuntungan dari usaha tersebut.

Masalah disiplin kerja karyawan sangat penting untuk ditegakkan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru yang bergerak dalam bidang penyediaan sumber daya driver. Adapun penegakan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan yaitu tentang pengoperasian kegiatan-kegiatan perusahaan. Permasalahan yang paling utama adalah kurangnya efektifitas kinerja para karyawan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, mulai dari rendahnya tingkat disiplin karyawan, serta kualitas pelayanan kepada para konsumen yang belum optimal yang bermaksud untuk menjaga peringkat perusahaan agar tetap baik. Pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, pelanggan atau klien sangat penting dan membutuhkan perhatian khusus.

Manajemen harus memastikan karyawan mampu melayani pelanggan dengan baik, sehingga pelanggan merasa puas dengan perusahaan. Namun kenyataannya terdapat beberapa karyawan

yang tidak bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat keterlambatan dan banyaknya karyawan yang tidak memperhatikan kebersihan, perlengkapan dan penampilan, pelayanan online sangat slow respon membuktikan bahwa kinerja karyawan masih belum sesuai harapan. Dalam hal ini pihak perusahaan sudah menerapkan kebijakan-kebijakan diantaranya memperhatikan faktor motivasi seperti pemberian upah atau gaji tunjangan hari raya, bonus untuk prestasi yang dicapai karyawan, *gathering* 6 bulan sekali keluar kota dengan tujuan agar karyawan bisa *refreshing* serta menjalin silaturahmi lebih dekat dengan perusahaan, dan juga memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi penelitian dilapangan, penulis dapat melihat bahwa disiplin karyawan PT. Daya Mitra Serasi mengalami penurunan dalam hal ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan kerja, yang mana perusahaan sudah membuat SOP (Standar Operasional Prosedur). Berikut ini terdapat data jumlah karyawan pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, yaitu

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

Tahun	Awal Tahun	Turn Offer		Jumlah Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2019	23	0	1	22
2020	22	0	0	22
2021	22	6	0	28
2022	28	4	0	32
2023	32	0	0	32

Sumber : PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 jumlah karyawan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru adalah 23 orang. Kemudian mengalami fluktuasi dengan adanya *turn over*

karyawan pada tahun yang sama 1 orang hingga pada tahun 2023 tercatat ada 32 orang karyawan.

Tabel 2
Data Absensi Karyawan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja (HK)	JK x HK	Absensi				%
				Terlambat	Pulang Cepat	Alfa	Jumlah	
2019	23	293	6739	35	15	7	57	0,85%
2020	22	289	6358	72	8	13	93	1.46%
2021	22	297	6534	49	10	18	77	1,18%
2022	28	297	8316	68	14	12	94	1.13%
2023	32	290	9280	115	11	8	134	1,44%

Sumber : PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa masih terjadi beberapa permasalahan mengenai karyawan yang datang terlambat, pulang cepat dan alfa. Pada tahun 2019 terlihat 57 dan atau sebesar 0,85%, tingkat absensi karyawan pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru secara umum mengalami fluktuatif dan cenderung meningkat pada tahun 2020 yaitu 1,46% dikarenakan sudah masuknya virus covid-19 ke Indonesia, pada tahun 2021 menurun menjadi 1,18%

dari jumlah hari kerja dalam setahun, namun pada tahun 2023 kembali naik menjadi 1,44%. Selain hal diatas, salah satu bentuk untuk meningkatkan Disiplin Kerja pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru adalah dengan adanya sistem kehadiran dengan menggunakan Aplikasi TDS Proper yang dilakukan harian, *briefing* setiap minggu atau beberapa hal lainnya yang bisa dilihat sebagaimana data yang ada pada tabel berikut :

Tabel 3
Bentuk Peningkatan Disiplin Kerja bagi Karyawan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

No	Bentuk Peningkatan Disiplin	Volume
1	Absensi di Aplikasi TDS Proper	1 x sehari (setiap masuk kerja)
2	<i>Briefing</i>	Setiap Minggu
3	Rapat Pimpinan	Setiap Awal Bulan
4	Laporan Evaluasi Karyawan dari Staff Pimpinan	Mingguan (Hari Sabtu)

Sumber: PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui beberapa cara sebagai bentuk peningkatan disiplin oleh perusahaan sudah dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara ke beberapa karyawan diketahui bahwa penggunaan absensi di aplikasi tersebut sudah bisa mereka gunakan walaupun dalam keadaan

masih dirumah, sehingga ketepatan waktu ditempat bekerja tidak sesuai dengan yang terdata di absensi. Berikut ada gambaran mengenai jenis pelanggaran pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4
Jenis Pelanggaran di PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

No.	Jenis Pelanggaran
1	Datang terlambat / Pulang Cepat
2	Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin Atau Alfa
3	Tidak Masuk Kerja Tanpa Izin 2-4 Hari Berturut-Turut
4	Berkelahi Fisik Di Tempat Kerja
5	Melakukan Penggelapan Uang / Korupsi
6	Membawa / Memakai Narkoba

Sumber: PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jenis pelanggaran yang ada pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru ada 6 pelanggaran, diantaranya adalah pelanggaran mangkir dari kehadiran, datang terlambat atau pulang cepat, memakai narkoba dan lainnya. Pada sebuah

organisasi atau perusahaan, adanya peraturan pelanggaran diharapkan agar perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan lancar. Berikut adalah gambaran karyawan yang melanggar peraturan yang ada pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru yakni sebagai berikut :

Tabel 5

Jumlah Karyawan yang terkena sanksi pelanggaran di PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

Jenis Pelanggaran	Tahun 2019				Tahun 2020				Tahun 2021			
	SP1	SP2	SP3	PHK	SP1	SP2	SP3	PHK	SP1	SP2	SP3	PHK
Terlambat / Pulang Cepat	3	0	0	0	15	0	0	0	6	0	0	0
Absensi / Alfa	2	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	0
Alfa 2 - 4 Hari Berturut	0	2	0	0	0	3	0	0	0	1	0	0
Berkelahi Fisik di tempat Kerja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Penggelapan Uang /Korupsi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Membawa/ Memakai Narkoba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	5	2	0	0	17	3	0	0	10	1	0	0
Jenis Pelanggaran	Tahun 2022				Tahun 2023							
	SP1	SP2	SP3	PHK	SP1	SP2	SP3	PHK				
Terlambat / Pulang Cepat	12	3	0	0	22	4	0	0				
Absensi / Alfa	3	0	0	0	2	1	0	0				
Alfa 2-4 Hari Berturut	0	1	0	0	0	0	0	0				
Berkelahi Fisik di tempat Kerja	0	0	0	0	0	0	0	0				
Penggelapan Uang /Korupsi	0	0	0	0	0	0	0	0				
Membawa /Memakai Narkoba	0	0	0	0	0	0	0	0				
Jumlah	15	4	0	0	24	5	0	0				

Sumber: PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Dari tabel 5 diatas diketahui dikeluarkannya SP atau Surat Peringatan karyawan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai pengingat dan kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki perilakunya. Lumrahnya, kebijakan pemberian surat teguran baru akan diambil ketika manager sudah memberikan teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan. Jika karyawan mendapat Surat Peringatan 1 (SP 1) kemudian SP 2, dan SP 3 secara berturut- turut, status kerja karyawan didalam suatu perusahaan dapat diputus, yakni PHK. Pada PT. Daya Mitra Serasi dikeluarkannya Surat Peringatan 1 (SP 1) bisa disebabkan karena absensi kehadiran, tidak mematuhi SOP dan hal lainnya. Sedangkan dikeluarkannya Surat

Peringatan 2 dilakukan sekaligus dengan pemotongan insentif, pemotongan gaji, dan pembatasan penggunaan fasilitas perusahaan karena dalam waktu dekat, SP 1 (Surat Peringatan 1) tidak diindahkan oleh yang bersangkutan. Selanjutnya jika dikeluarkannya Surat Peringatan 3 (SP 3) sekaligus dengan pemutusan hubungan kerja atau PHK.

Berdasarkan tabel diatas dapat digambarkan bahwa pelanggaran yang paling banyak mendapat sanksi adalah SP1, yaitu dari tahun 2019 ada 5 orang karyawan yang mendapatkan SP1, tahun 2020 ada 17 orang mendapatkan SP1, 2021 ada 10 orang mendapat SP1. Pada tahun 2022 terjadi kenaikan karyawan yang mendapatkan SP1 yakni 15 orang, hingga

pada tahun 2023 tercatat ada 24 orang karyawan yang mendapatkan SP1. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru mengalami penurunan.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari penilaian target yang telah dicapai oleh perusahaan. Adapun data target yang telah dicapai karyawan PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru sebagai berikut :

Tabel 6
Data Kinerja Karyawan di PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

Tahun	Target	Realisasi	Persen (%)
2019	177.680.000	150.294.000	84,58%
2020	204.188.000	140.592.000	68,85%
2021	250.550.000	179.734.000	71,73%
2022	295.283.000	261.138.000	88,43%
2023	356.884.000	289.751.000	81,18%

Sumber: PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat pada tahun 2019 tercapai target sebanyak 84,58%, pada tahun 2020 dapat dilihat sangat menurun dari tahun sebelumnya dikarenakan mulai masuknya virus Covid-19 yang membuat seluruh pergerakan dibatasi sehingga target yang dicapai hanya 68,85%. Lalu pada tahun 2021 mulai ada kenaikan sedikit yakni 71,73% namun masih belum optimal dengan target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2022 dilihat ada kenaikan yang cukup signifikan yakni

dengan presentase 88,43%. Selanjutnya pada tahun 2023 kembali terjadi penurunan yakni dengan presentase 81,18%. Dengan hasil demikian, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru cenderung masih belum optimal karena target pencapaian kinerja masih belum tercapai dengan maksimal. Berikut terdapat data mengenai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang harus ditaati setiap karyawan pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru :

Tabel 7
Standar Operasional Prosedur (SOP) Karyawan di PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru

No	Standar Operasional Prosedur (SOP)
1	Hadir tepat waktu dan info jika berhalangan
2	Memeriksa kendaraan sebelum bertugas
3	Berpenampilan bugar, bersih dan rapi
4	Ramah dan hangat melayani
5	Mengemudi aman dan nyaman
6	Memiliki pengetahuan jalan dan wilayah yang baik
7	Menghormati dan menjaga privasi pelanggan, jujur dan tidak manipulasi

Sumber: PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru, 2024

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kasmir (2019) mendefenisikan bahwa Manajemen adalah mengatur atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti

sempit dikatakan manajemen adalah mengatur perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah asset atau harta perusahaan, baik harta yang bersifat manusia, mesin, alat, proses dan prosedur kerja. Harta ini perlu dikelola secara baik, terus menerus dan berkesinambungan, jika ingin

menghasilkan hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Oxford, manajemen diartikan sebagai *“the art of functionality, as the action measuring a quantity on a regular basis and of adjusting some initial plan; or as the action taken to reach one’s intended goal. This applies even in situations where planning does not take place”*. Artinya, lebih dekat dengan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu atau seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan yang dilakukan dalam menentukan serta mencapai tujuan tertentu. Sumber daya manusia adalah potensi manusia yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. SDM dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusia yang melekat keberadaannya pada seorang karyawan, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang karyawan yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensia, keahlian, keterampilan dan human relations.

Disiplin Kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Sutrisno (2019), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singomedjo dalam (Mulyadi, 2015) mengatakan Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hamali (2016) Disiplin Kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2016) dalam Bagudek Tumanggor dan Rosita M. Girsang (2021) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT. Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela”. Disiplin kerja dapat dinilai dari beberapa indikator yakni sebagai berikut :

- a) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan
Yakni peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Yakni ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya
Yakni peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh

dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Sedangkan Kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya. Apabila kinerja karyawan baik, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan telah beroperasi dengan sukses. Menurut Sedamayanti (2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan beberapa definisi dari ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan amanat dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2018) dalam penelitian Enah Palwati et al (2022) dalam jurnal yang berjudul “ Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19” menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan:

- a) Kualitas (mutu) dan kuantitas (jumlah), Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin bagus kualitas suatu produk baik barang maupun jasa, maka kinerja makin baik. Sedangkan Kuantitas untuk mengukur

kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas atau jumlah yang dihasilkan seseorang.

- b) Waktu
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- c) Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
- d) Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- e) Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru pada tahun 2023 berjumlah 32 orang. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana penelitian mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondennya. Sampel yang digunakan dalam penelitian

ini adalah semua anggota populasi yang berjumlah 32 orang Karyawan pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Yaitu seluruh populasi mewakili sampel.

HASIL

Persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun rumus persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

Dimana: $Y = a + bX + \xi$ Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

ξ = Epsilon/ tingkat kesalahan

Gambar 1
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.907	4.062		3.177	.001
	DISIPLIN KERJA	.702	.0100	.788	7.006	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Data olahan SPSS versi 25

$$Y = a + bX + \xi$$

$$Y = 12.907 + 0.702X + \xi$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta bernilai sebesar 12.907 artinya tanpa adanya Disiplin Kerja atau nilai Disiplin Kerja = nol (0) maka Kinerja Karyawan hanya sebesar 12.907 satuan.
2. Koefisien Regresi, variabel disiplin kerja (X) sebesar 0.702 artinya jika variabel X (Disiplin Kerja) dinaikan 1 satuan maka variabel Y (Kinerja Karyawan) akan mengalami kenaikan 0.702 satuan.

Koefisien determinasi (Uji r^2) menunjukkan indeks keeratan yang menyatakan proporsi dari variabel total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh variabel X (variabel independen). Nilai r^2 yang mendekati satu maka dinyatakan bahwa variabel bebas semakin kuat menerangkan variabel terikat, sebaliknya apabila nilai r^2 mendekati nol maka dinyatakan variabel bebas semakin lemah dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari kuadrat nilai koefisien korelasi.

Gambar 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.608	2.59
a. Predictors : (Constant), DISIPLIN KERJA				
b. Dependent Variable : KINERJA				

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 25

Pada tabel diatas nilai R square (R^2) sebesar 0.621 atau 62,1% dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berkontribusi sebesar 62,1% terhadap kinerja sedangkan sisanya 37,9%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 8 dan tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden pada variabel disiplin kerja paling banyak pada pilihan setuju yaitu sebanyak 210 pilihan dengan rata-rata skala interval 4,07 kategori setuju. Begitu juga dengan variabel kinerja dimana tanggapan responden paling banyak pada pilihan setuju yaitu sebanyak 187 pilihan dengan rata-rata skala interval 4,12 kategori setuju. Artinya rata-rata karyawan sebagai responden setuju dengan pernyataan variabel disiplin kerja dan variabel kinerja.

SIMPULAN

Dari hasil kuisioner pada karyawan PT. daya Mitra Serasi Cabang pekanbaru didapatkan nilai tertinggi variabel Disiplin Kerja yakni 4,50 dari pernyataan "Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan". Sedangkan nilai tertinggi dari variabel Kinerja Karyawan yakni 4,50 dari pernyataan "Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain" dan "Saya melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan". Dapat disimpulkan bahwa karyawan paham aturan, kekompakan, dan dapat dipercaya merupakan nilai plus yang harus dipertahankan pada PT. Daya Mitra Serasi.

Dan juga hasil kuisioner yang dilakukan pada karyawan PT. Daya Mitra Serasi ditemukan nilai terendah pada variabel Disiplin Kerja yakni 3,81 pada pernyataan "Saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan". Sedangkan nilai terendah pada variabel Kinerja Karyawan yakni 3,88 pada pernyataan "Saya merasa mampu dan tidak terganggu diawasi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan". Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Daya Mitra Serasi Cabang Pekanbaru masih sering tidak memakai tanda pengenal saat

bertugas dan merasa risih jika bekerja diawasi oleh atasan. Hal ini menjadi PR bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa, Roni. 2014. Metodologi Riset Bisnis. Cetakan Ketiga. Penerbit Yayasan Pendidikan Dan Keterampilan Al-Huda Press. Pekanbaru, Riau.
- Hamali, A. Y. 2016. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Buku Seru.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara,
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Depo
- Mulyadi. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)." Bogor : In Media.
- Oxford. "Learner's Pocket Dictionary". Newyork, Oxford University Press. In Sonya Liani Nasution, et al. 2023. Medan. Transformasi Manageria : Journal Of Islamic Education Management 3.2 : 549-560.
- Pahlawati, Enah, Efrita Norman, and Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stress Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal 4.1 (2022) : 101-119
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. CV. Mandar Maju.

- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Star Gate.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama." Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan." Penerbit : Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tumanggor, Bagudek dan Rosita Manawari Girsang. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 3.:(42-55).