

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Tri Samudra Ambon**

Alda Semarang<sup>1)</sup>, Olivia Laura Sahertian<sup>2)</sup>, Maria Marlyn Tetelepta<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ambon

<sup>2)</sup>[oliviasahertian@yahoo.com](mailto:oliviasahertian@yahoo.com), <sup>3)</sup>[Mariatetelepta28@gmail.com](mailto:Mariatetelepta28@gmail.com)

ABSTRACT

*Employee performance is influenced by and enhanced by work discipline. The purpose of this study is to ascertain how PT. Tri Samudra Ambon employees perform in relation to work discipline.*

*Using the Slovin formula, a sample of 90 respondents was selected. Simple linear regression analysis and descriptive analysis using SPSS software were the analytical techniques employed in this study. The derived regression is  $Y = 4.630 + 0.784$ . Descriptive analysis indicates that employee performance at PT. Tri Samudra Ambon has an average score of 3.34, which is regarded as good, and work discipline has an average score of 3.27, which is quite good.*

*These findings support the notion that PT. Tri Samudra staff performance is positively impacted by discipline.*

*Keywords: Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon.

Sampel diambil sebanyak 90 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Metode analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif dengan *software* bantuan SPSS, diperoleh regresi  $Y = 4,630 + 0,784$ , sedangkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja pada PT. Tri Samudra Ambon memiliki nilai rata-rata 3,27 yang diinterpretasikan cukup baik, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki adalah 3,34 yang diinterpretasikan baik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon.

Kata kunci : Disiplin kerja, Kinerja karyawan

**1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung organisasi dan menjadi aset utama dalam proses kerja untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Sumber daya manusia yang berkompeten adalah sumber daya utama di setiap organisasi guna untuk mencapai keunggulan untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja individu yang baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedarmayati (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai ditentukan oleh banyak faktor, salah satunya adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat berkerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi

dorongan pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambella (2019) mengemukakan bahwa peraturan sangat diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik. Sutrisno (2013), mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah tingkah laku, dan perubahan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau suatu pemerintah baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

PT. Tri Samudra Ambon adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang distributor dengan misi mendistribusikan serta memasarkan produk *consumer goods* (FMCG). Beroperasi di Ambon - Maluku sudah lebih dari 10 Tahun dan saat ini memiliki 2 Depo yang berada di Masohi (Maluku Tengah) dan Tual (Maluku Tenggara), Bidang Usaha Utama meliputi *Partners/Principal, Sales, Area Coverage, dan Employees*. Perusahaan memulai aktivitas setiap hari Senin s/d Sabtu. PT. Tri Samudra Ambon mempunyai tugas dan wewenang untuk menjual dan mendistribusikan barang kebutuhan pokok dan barang dagangan lainnya, dalam rangka melayani kebutuhan para pedagang (*modern dan traditional retailers*) dan konsumen langsung (*end users*).

Berdasarkan observasi awal pada PT. Tri Samudra Ambon ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, masalah tersebut yakni masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin kerja karyawan ini di buktikan dengan masih banyak pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor ini dilihat dari kehadiran pada karyawan, adanya karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, selain itu masih ada karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekejaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena mengenai disiplin kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran di tempat kerja, ada karyawan yang tidak mentaati peraturan atau sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Selain itu masih ada karyawan yang tidak taat pada standar kerja yang berlaku.

Data absensi karyawan yang terlihat pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1 di atas, data absensi karyawan PT. Tri Samudra Ambon Bulan September 2022 – Agustus 2023 di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi Terbesar terjadi pada bulan September berjumlah 2.26% dan Januari berjumlah 3,59% pada bulan tersebut terjadi penurunan kinerja karyawan terhadap absensi karyawan yang meningkat melebihi tingkat rata-rata absensi. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang izin sehari-hari tanpa alasan yang masuk akal dan banyaknya karyawan yang absen melebihi batas standar absensi perusahaan, serta karyawan sering datang terlambat dan pulang lebih awal sehingga mengakibatkan terganggunya proses bekerja dan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Berikut ini adalah data absensi karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon dari Bulan September 2022 sampai Agustus 2023.

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Tri Samudra Ambon**  
**Bulan September 2022 – Agustus 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan (JK)	Hari Kerja (HK)	JK × HK	Absensi Karyawan						Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				A	I	S	C	R	T		
<b>September</b>	<b>197</b>	<b>26</b>	<b>5122</b>	<b>17</b>	<b>57</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>116</b>	<b>2.26%</b>
Oktober	194	25	4850	7	38	2	6	2	11	66	1.36%
November	195	27	5238	8	66	6	8	3	11	102	1.95%
Desember	198	25	4950	5	42	5	4	1	14	71	1.43%
<b>Januari</b>	<b>201</b>	<b>26</b>	<b>5226</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>8</b>	<b>70</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>188</b>	<b>3.59%</b>
Februari	210	26	5460	8	39	6	6	7	3	69	1.26%
Maret	197	24	4728	1	63	5	12	1	4	86	1.82%
April	198	27	5346	16	56	8	28	5	7	120	2.24%
Mei	187	25	4675	4	45	4	23	1	6	83	1.78%
Juni	192	25	4800	8	58	9	7	3	10	95	1.98%
Juli	195	24	4680	8	44	5	19	4	13	93	1.99%
Agustus	201	26	5226	2	37	9	7	6	12	73	1.39%
<b>Rata-Rata</b>	<b>197.0</b>	<b>25.5</b>	<b>5025.0</b>	<b>11.0</b>	<b>49.6</b>	<b>6.9</b> <b>2</b>	<b>16.</b> <b>8</b>	<b>3.92</b>	<b>9.25</b>	<b>96.75</b>	<b>1.92%</b>

Sumber : PT. Tri Samudra Ambon

Keterangan :

- A = Alpa
- I = Izin
- S = Sakit
- C = Cuti
- R = Resign
- T = Terlambat

Jika disiplin karyawan tidak diperhatikan maka akan berdampak bagi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan sangatlah penting untuk mewujudkan target dari perusahaan yang adalah representatif dari kinerja individu juga kinerja perusahaan.

Tabel 2. adalah target penjualan produk lokal pada PT. Tri Samudra Ambon pada Bulan Juli, Agustus, dan September 2023 yang yang dapat menggambarkan kinerja karyawan dan perusahaan.

**Tabel 2**  
**Target Penjualan Produk Lokal PT. Tri Samudra Ambon**  
**Bulan Juli, Agustus, dan September 2023**

<i>Local prod hier</i>	<i>Sellout Target</i>	<i>Sellout</i>	<i>Sellout Ach</i>
Adult Dairy	1.105.677.043	869.355.983	79%
Beverages Culinary Dairy	1.414.753.265	1.253.580.106	89%
Coffee	128.394.793	123.454.562	96%
Confectionery	16.175.797	16.427.787	102%
Food	-	729.198	-
NBC	107.372.861	88.415.996	82%
Nestle Nutrition Children Dairy	3.609.683.638	3.269.704.920	91%
<b>Total</b>	<b>6.382.057.398</b>	<b>5.621.688.552</b>	<b>88%</b>

Sumber : PT. Tri Samudra Ambon (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa target penjualan pada bulan Juli, Agustus dan September adalah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu penyebabnya yaitu kurangnya disiplin karyawan. Kehadiran yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan pekerjaan terhambat. Jika karyawan tidak hadir tepat waktu akan berimbas pada keterlambatan pekerjaan, untuk itu dalam menjalankan pekerjaan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Tri Samudra Ambon.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2018). Menurut Afandi (2016), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu 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 untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Faktor besar kecilnya kompensasi
- b. Faktor ada tidaknya keteladanan Pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian Pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan Pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian karyawan

### **Indikator Disiplin Kerja**

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2017), yaitu:

- a. Kehadiran di tempat kerja  
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja  
Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja  
Yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

**Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi (Hamali, 2016). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Siagian dalam Hakim (2020), kinerja karyawan ialah sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu. Sedarmayanti dalam Burhannudin (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas atau tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah tanpa melanggar hukum serta bermoral dan beretika.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil yang dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

**Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prawirasentono dalam Rahayu (2020) yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (Wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif
5. Organisasi
6. Stres

**Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah :

1. Kualitas kerja  
Kualitas kerja merujuk pada keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.
2. Kuantitas Kerja  
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.
3. Keandalan  
Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan.

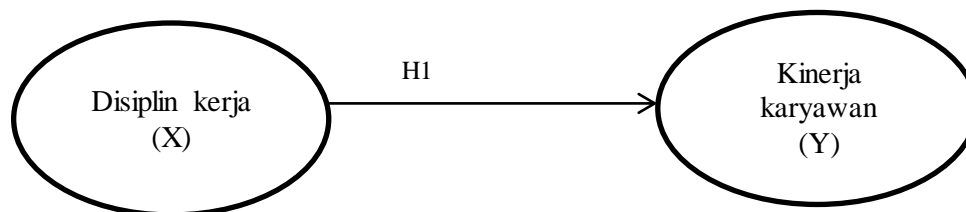
**Hipotesis**

Menurut Sinambela (2018), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gulo (2019), Surya (2020) dan Vallenia (2020) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka konseptual yang menggambarkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**



**3. METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tri Samudra Ambon yang berlokasi di Jln. Jendral Sudirman, Hative Kecil, Kota Ambon, Maluku. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tri Samudra Ambon yang berjumlah 117 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang responden. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Adapun teknik analisis penelitian ini adalah regresi linear sederhana.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis deskriptif**

**A. Jenis Kelamin**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang tampak pada tabel berikut.

**Tabel 3**  
**Jenis kelamin responden**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	56	62%
Perempuan	34	38%
<i>Jumlah</i>	90	100%

Sumber : Data diolah (2023)

**B. Pendidikan**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang tingkat pendidikan terakhir responden seperti tampak pada tabel berikut.

**Tabel 4**  
**Pendidikan Terakhir Responden**

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SMA/Sederajat	47	52%
2	DIPLOMA	11	12%
3	S1	32	36%
<i>Jumlah</i>		90	100 %

Sumber : Data diolah (2023)

**C. Lama waktu bekerja**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang lama waktu kerja responden seperti tampak pada tabel berikut.

**Tabel 5**  
**Lama waktu kerja responden**

No	Lama waktu kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 5 tahun	31	34%
2	Antara 5-10 tahun	37	41%
3	Lebih dari 10 tahun	22	24%
<i>Jumlah</i>		90	100%

Sumber : Data diolah (2023)

**Deskripsi Variabel Penelitian**

Pengukuran variabel disiplin kerja tersebar 6 butir pernyataan. Hasil rekapitulasi tanggapan responden untuk variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut.

**Tabel 6**  
**Tabel Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interpretasi
<b>Indikator kehadiran di tempat kerja</b>			
1	Saya melakukan presensi masuk kerja paling lambat pukul 08.00 di kantor sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	3,30	Cukup Baik
2	Saya melakukan presensi pulang kerja paling cepat jam 17.00 sesuai dengan jam yang ditentukan perusahaan	3,40	Cukup Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,35</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>			
3	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai peraturan perusahaan	3,41	Baik
4	Saya selalu bekerja mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,06	Cukup Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,23</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>			
5	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan	3,37	Cukup Baik
6	Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan	3,14	Cukup Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,25</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>rata-rata variabel disiplin kerja</b>		<b>3,27</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber : Data diolah (2023)

Tabel 6 menunjukkan bahwa angka atau nilai rata-rata untuk variabel disiplin adalah 3,27 yang menyatakan bahwa secara rata-rata menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Tri Samudra Ambon tergolong cukup baik.

**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Pengukuran variabel kinerja karyawan disebarkan dalam 6 butir pernyataan. Hasil rekapitulasi tanggapan responden untuk kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

**Tabel 7**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Nilai rata-rata	Interpretasi
<b>Kualitas kerja</b>			
1	Saya bekerja dengan baik, rapi, dan teliti	3,59	Baik
2	saya selalu mengurangi kesalahan di tingkat kerja	3,31	Cukup Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,45</b>	<b>Baik</b>
<b>Kuantitas kerja</b>			
3	Jumlah pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan sesuai target	3,31	Cukup Baik
4	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan baik sehingga pekerjaan selesai tepat waktu	3,41	Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,36</b>	<b>Cukup Baik</b>

<b>Keandalan</b>			
5	Saya dinilai baik pada setiap tugas yang diberikan	3,39	Cukup baik
6	Hasil kerja saya memuaskan bagi organisasi	3,06	Cukup Baik
<b>Nilai rata-rata</b>		<b>3,22</b>	<b>Cukup baik</b>
<b>Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan</b>		<b>3,34</b>	<b>Cukup Baik</b>

Sumber: olah data,2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa angka atau nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,34 yang menyatakan bahwa secara rata-rata menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tri Samudra Ambon tergolong cukup baik.

### Pengujian Instrumen

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item penguluran adalah valid, dengan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
<b>DISIPLIN KERJA</b>			
<b>Kehadiran di tempat kerja</b>			
- Pernyataan 1	0,718	0,205	Valid
- Pernyataan 2	0,590	0,205	Valid
<b>Ketaatan pada peraturan kerja</b>			
- Pernyataan 3	0,746	0,205	Valid
- Pernyataan 4	0,732	0,205	Valid
<b>Ketaatan pada standar kerja</b>			
- Pernyataan 5	0,581	0,205	Valid
- Pernyataan 6	0,581	0,205	Valid
<b>KINERJA KARYAWAN</b>			
<b>Kualitas kerja</b>			
- Pernyataan 1	0,614	0,205	Valid
- Pernyataan 2	0,491	0,205	Valid
<b>Kuantitas kerja</b>			
- Pernyataan 3	0,723	0,205	Valid
- Pernyataan 4	0,703	0,205	Valid
<b>Keandalan</b>			
- Pernyataan 5	0,659	0,205	Valid
- Pernyataan 6	0,671	0,205	Valid

Sumber : olah data SPSS,2023

### Uji Reliabilitas

Untuk melihat reliabilitas dari instrumen-instrumen yang digunakan dalam penelitian ini akan dihitung *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel yang dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sebaliknya jika koefisien *Cronbach's Alpha* instrumen lebih rendah dari 0,6 maka instrument tersebut tidak reliabel.

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Reliability Statistics</b>		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja(X)	0,737	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,718	Reliabel



Sumber : olah data SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas didapatkan bahwa semua nilai mulai dari hasil variabel X dan variabel Y dinyatakan reliabel.

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon. Analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS Statistik dengan bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

**Tabel 10**  
**Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.630	1.193		3.881	.000
	disiplin kerja	.784	.059	.815	13.188	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan nilai konstanta dan koefisien regresi pada tabel diatas, diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 4.630 + 0,784X$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 4.630. Nilai ini menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4.630 sedangkan nilai b yaitu sebesar 0.784 merupakan nilai koefisien yang menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.784. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji signifikan (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Bila nilai sig > 0,05 maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya apabila tsig < 0,05 maka variabel bebas tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.9 yang menunjukkan nilai 0,000 < 0,005 dengan demikian dapat disimpulkan variabel X (Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan ).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,664 yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon. adalah 66%. Artinya dapat dijelaskan bahwa kontribusi disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66% dan sisanya yakni 34% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tri Samudra Ambon. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan setelah itu ditabulasi dan dianalisis menggunakan program *software SPSS*.

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian melalui analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Tri Samudra Ambon.

Hasil uji t menunjukkan nilai 0,000 < 0,005 dengan demikian dapat disimpulkan variabel X (Disiplin Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hasil penelitian ini didukung

oleh penelitian A.A Putu Dermawan, (2017) diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sinambela (2018), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur variabel disiplin kerja digunakan 3 (tiga) indikator yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan untuk mengukur variabel kinerja karyawan digunakan 3 (tiga) indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan.

Berdasarkan hasil pada tabel 6, menunjukkan bahwa pernyataan pada indikator “kehadiran di tempat kerja” (X1.1) mempunyai nilai rata-rata yaitu 3,35 berada pada rentang skor “c” yang diinterpretasikan **Cukup baik**. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menjalankan peraturan terkait kehadiran di tempat kerja tidak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Untuk pernyataan pada indikator “Ketaatan pada peraturan kerja” (X1.2) mempunyai nilai rata-rata yaitu 3,23 berada pada rentang skor “c” yang diinterpretasikan **Cukup baik** hal ini membuktikan bahwa sebagai karyawan tidak menggunakan seragam yang sesuai dan kurang memperhatikan pedoman kerja yang ada di tempat kerja. Untuk pernyataan pada indikator “Ketaatan pada standar kerja”(X1.3) mempunyai nilai rata-rata yaitu 3,25 berada pada rentang skor “c” yang diinterpretasikan **cukup baik** hal ini berarti bahwa karyawan masih belum bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan pekerjaan yang dilakukan masih tidak sesuai dengan standar SOP yang berlaku di perusahaan. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variable disiplin kerja (X) untuk pernyataan 1 s/d 6 adalah sebesar 3,27. Artinya bahwa semua responden rata rata menjawab **cukup baik** pada semua pernyataan pada variabel disiplin kerja.

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan pernyataan pada indikator “Kualitas kerja” (Y1.1) mempunyai nilai rata-rata yaitu 3,45 berada pada rentang skor “d” yang diinterpretasikan **Baik** hal ini berarti bahwa karyawan bekerja dengan baik dan teliti serta mengurangi tingkat kesalahan pada saat jam kerja . Untuk pernyataan pada indikator “Kuantitas kerja” (Y1.2) mempunyai nilai rata-rata yaitu 3,36 berada pada rentang skor “c” yang diinterpretasikan **Cukup baik** hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai target dan karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik . Untuk pernyataan pada indikator “Keandalan” (Y1.3) mempunyai nilai rata-rata yaitu 3,22 berada pada rentang skor “c” yang diinterpretasikan **Cukup baik** hal ini berarti bahwa karyawan masih kurang baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan serta hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kurang memuaskan bagi perusahaan. Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan mean rata-rata dari tanggapan responden terhadap variable kinerja karyawan (Y) untuk pernyataan 1 s/d 6 adalah sebesar 3,34. Artinya bahwa semua responden rata rata menjawab **cukup baik** pada semua pernyataan pada variabel disiplin kerja.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Samudra Ambon.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka peneliti ingin mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Memperhatikan kehadiran pegawai, menekankan agar karyawan selalu taat terhadap peraturan di perusahaan, serta memotivasi karyawan agar selalu memberikan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.
2. Meningkatkan lagi kualitas kinerja yang baik dari para karyawan, memberikan arahan dan motivasi yang mendorong semangat kerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tentukan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aldrin Tamalene. 2021. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelestarian Nilai Budaya Maluku.
- Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan' Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis,
- Arifin, M. 2017. Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi', Jurnal EduTech,
- Ayu, D. K. dan Sinaulan, H. J. 2018. Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea', Ekonomi,
- Surya, Febrian Masdin. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.
- Gulo, Ferisman. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.
- Futu, A.A. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Alami Kreasi, Denpasar.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- Hasyim, M. A. N. et al. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex', Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah).
- Fallennia, Kirana. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sostro, Rancaekek).
- Lestari, S. dan Afifah, D. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Ardena Artha Mulia bagian produksi)', KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis,
- Pangarso, A. dan Susanti, P. I. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Journal of Theory and Applied Management,
- Pratama, A. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisata Angkasa Permai', Jurnal SeMaRaK.
- Handayani, Rima 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung, Tenggerang Selatan.
- Jayanty., Suci 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nafasindo Medan.