



Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artolite Indah Mediatama, Depok

Edwin Daniel¹, Mustangin²

^{1,2}Universitas Jayabaya

E-mail: danielhutabarat13@gmail.com¹

Abstract. This study aims to determine whether discipline affects the performance of employees of PT. Artolite Indah Mediatama.

The research method used in this research is descriptive, quantitative, the sample in this research is 39 employees of PT. Artolite Indah Mediatama. Primary data is collected, the data collection method used is distributing questionnaires. Data analysis techniques used in this study are linear regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination, and hypothesis testing.

The results of research conducted by researchers obtained the results of the regression coefficient analysis for the discipline variable of 0.522 with a constant of 34.581 so that the regression equation $Y = 34.581 + 0.522X$, and from the results of the p-value of $0 < 0.05$, which means those who have significant positive results, then H_0 is rejected (accepting H_a) so that it can be concluded that the work discipline variable (X) has a positive effect on the employee performance variable (Y) at PT Artolite Indah Mediatama, while the calculation of the coefficient of determination shows the employee performance variable at PT Artolite Indah Mediatama is 22% while the remaining 78% is influenced and explained by other variables not included in this research model.

The suggestions that the researchers gave to PT. Artolite Indah Mediatama, namely that companies must improve employee discipline so they are not late for work. So that the company will produce a positive impact on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Artolite Indah Mediatama.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, kuantitatif, sampel pada penelitian ini adalah 39 karyawan PT. Artolite Indah Mediatama. Data dikumpulkan secara primer, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu menyebar kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil analisis regresi koefisien untuk variabel disiplin sebesar 0,522 dengan konstanta sebesar 34,581 sehingga persamaan regresi $Y = 34,581 + 0,522X$, dan dari hasil p-value sebesar $0 < 0,05$ yang berarti yang memiliki hasil positif signifikan, maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap variable kinerja pegawai (Y) PT Artolite Indah Mediatama, sedangkan perhitungan koefisien determinasi menunjukkan variabel kinerja karyawan PT Artolite Indah Mediatama 22% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran yang peneliti berikan kepada PT. Artolite Indah Mediatama yaitu perusahaan harus meningkatkan disiplin karyawan agar tidak terlambat masuk kerja. Sehingga perusahaan akan menghasilkan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam operasional bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Manajer yang berhasil adalah mereka yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnisnya. Selain sumber daya manusia, yang merupakan hal penting bagi perusahaan adalah kinerja yang merupakan suatu hal yang kompleks harus diperhatikan secara ketat oleh setiap perusahaan. Dalam meningkatkan peran manusia sebagai karyawan perusahaan agar dapat terus beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang terus berubah, maka perlu adanya peningkatan kinerja yang diinginkan pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan kata lain kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Selanjutnya kinerja juga merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama dalam perusahaan.

PT. Artolite Indah Mediatama merupakan pemegang merk dagang Artolite, merek terpercaya untuk lampu (luminaire) di Indonesia dan menjadi pilihan di banyak proyek pembangunan gedung perkantoran di seluruh Indonesia. PT. Artolite Indah Mediatama adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam-macam motif lampu seperti lampu jalan, lampu taman, lampu stadion dan sebagainya. PT. Artolite Indah Mediatama memiliki pabrik sendiri di kawasan Cimanggis, Bogor, Jawa Barat sehingga kepastian suplai produk dapat senantiasa terpenuhi dengan cepat. Jaringan distribusi produk Artolite didukung oleh showroom mandiri di berbagai kota-kota besar di Indonesia guna memastikan para pelanggan dapat menjangkau aneka produk Artolite dengan lebih mudah. Pengalaman di industri pencahayaan selama lebih dari 35 tahun memberikan jaminan pelayanan yang berkualitas bagi para pelanggan dan akan senantiasa terus dikembangkan untuk kepuasan para pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai arti manajemen sumber daya manusia, berikut penulis mengutip beberapa pendapat para pakar dibidang tersebut, antara lain :

- Menurut Yani (2012:2) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu maupun organisasional.
- Menurut Hasibuan (2010:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- Menurut Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan 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 Sunyoto (2013:1) Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.
- Menurut Suwanto (2014:16) Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Dari beberapa pengertian mengenai manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengelola karyawan pada suatu perusahaan dengan sedemikian rupa untuk tetap menjalankan visi dan misi suatu perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak terdapat pada satu pihak atau satu manajer saja pada suatu perusahaan, tetapi juga menjadi urusan bagi semua manajer di semua bagian, hal ini bertujuan agar para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Menurut Hanggraeni (2012:13) pentingnya manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti :

- a. Mempekerjakan orang yang salah
- b. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk
- c. Pekerja tidak bekerja secara optimal

- d. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele
- e. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengendalian akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukuman dan perundangan-undangan.

Fungsi Manajemen dan Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3. Pengarahan (Directing)

Agar kegiatan dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (directing) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang,

4. Pengendalian (Controlling)

Untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

Sedangkan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Pengadaan Tenaga Kerja (recruitment)

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

2. Pengembangan (development)

Perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.,

3. Kompensasi (compensation)

Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

4. Pengintegrasian (integration)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5. Pemeliharaan (maintenance)

Keahlian (skill) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (maintenance). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

6. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (separation)

Seorang karyawan tidak mungkin akan terus bekerja seumur hidupnya pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam

memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Guna mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, penulis melaksanakan penelitian di PT. Artolite Indah Mediatama, perusahaan swasta nasional beralamat Jalan Raya Bogor KM 34.5 Cimanggsi-Depok, Jawa Barat. PT. Artolite Indah Mediatama Perusahaan bergerak dalam bidang produksi berbagai macam-macam motif lampu seperti lampu jalan, lampu taman, lampu stadion dan sebagainya, berpengalaman di industri pencahayaan selama lebih dari 35 tahun.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yang dimulai pada bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Nopember 2021.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel yang digunakan yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Adapun variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Disiplin kerja (X), dengan skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian yaitu skala likert yang mempunyai nilai 1 sampai dengan 5.
2. Variabel terikat, adalah variabel yang terpengaruh atau sebagai akibat dari variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Kinerja (Y).

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian yaitu skala likert yang mempunyai nilai 1 sampai dengan 5.

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu menentukan variabel penelitian, menentukan dimensi penelitian dan menentukan indikator yang diambil beserta menyusun instrumen (kuesioner penelitian). Secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel .1
Definisi Operasional Variabel

Variabel X	Dimensi	Indikator	Kuesioner
Disiplin Kerja		1. Kehadiran ditempat kerja	1. Saya berusaha untuk selalu hadir bekerja 2. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja
		1. Ketaatan pada peraturan kerja	3. Saya selalu mentaati semua peraturan perusahaan 4. Saya selalu mentaati semua sistem dan prosedur kerja.
		1. Ketaatan pada standar kerja	5. Saya selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan 6. Saya selalu mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja
		1. Tingkat kewaspadaan tinggi	7. Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan secara teliti. 8. Saya berusaha untuk dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan
		1. Bekerja etis	9. Saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik 10. Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan
Variabel Y	Dimensi	Indikator	Kuesioner
Kinerja		1. Kuantitas pekerjaan	1. Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. 2. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat dan efisien
		1. Kualitas pekerjaan	3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. 4. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan rapi.
		1. Ketepatan waktu	5. Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 6. Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam bekerja
		1. Efektifitas pekerjaan	7. Saya selalu menggunakan sarana dan prasarana kerja secara efektif dan

1. Kemandirian

1. Komitmen kerja

efisien.

8. Saya selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaan
9. Saya selalu mengandalkan diri sendiri dalam bertindak.
10. Saya mampu bekerja tanpa bimbingan dan pengawasan
11. Saya sangat loyal terhadap perusahaan
12. Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan tetap PT. Artolite Indah Mediatama yang berjumlah 39 orang.

Sampel Penelitian

Dalam hal pengambilan sampel digunakan metode sensus atau sampel jenuh, yaitu metode yang mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Artolite Indah Mediatama sebanyak 39 orang, tidak termasuk Direktur dan Manajer.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Tempat Penelitian

Sejarah Perusahaan

PT. Artolite Indah didirikan pada tahun 1976 dan pada tahun 1987 berubah nama menjadi PT. Artolite Indah Mediatama. PT Artolite Indah Mediatama beralamat di JL. Raya Bogor KM 34,5, memiliki Pabrik seluas 20.000 m² dan 10.000 m² untuk perluasan, dikawasan Cimanggis dengan jumlah karyawan 400 orang. Perkembangan Artolite yang cukup membanggakan pada saat ini merupakan hasil kerjasama team yang kompak baik pada jajaran staf maupun di tingkat manajemen. Para staf selalu diberi kesempatan dan diikuti sertakan untuk mengikuti pendidikan maupun training baik di dalam maupun luar negeri sehingga para staf Artolite dapat memberikan hasil-hasil karya terbaiknya.

Untuk dapat memenuhi berbagai permintaan terhadap produk-produk bermutu yang memberi nuansa keindahan dengan cita selera berseni tinggi dan eksklusif, maka riset dan pengembangan Artolite selalu memperoleh perhatian utama. Produk-produk Indoor Lighting buatan PT. Artolite Indah Mediatama selalu diuji coba oleh sekelompok tenaga ahli yang berpengalaman dari berbagai disiplin ilmu dan bidang pekerjaan sebelum produk-produk tersebut dipasarkan. Komputer, mesin dan laboratorium merupakan perangkat utama yang sangat efektif dalam mengembangkan berbagai produk Artolite. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat atas kebutuhan produk-produk Artolite maka PT. Abetama Sempurna sebagai Distributor tunggal PT. Artolite Indah Mediatama didirikan pada tahun 1987 yang memiliki jaringan distribusi berupa Showroom Artolite diberbagai wilayah kota-kota besar di Indonesia supaya produk-produk bermutu Artolite dapat dengan mudah dijangkau oleh masyarakat luas di seluruh Indonesia.

Pada akhir tahun 2000 PT. Abetama Sempurna mengadakan jalinan hubungan kerjasama luar negeri dengan pihak Industria Technische Verlichting B.V Belanda yang memproduksi produk-produk Outdoor Lighting: lampu jalan / terowongan / taman dan lain-lain, sehingga dengan demikian PT. Abetama Sempurna merupakan Perusahaan yang terlengkap, terintegrasi dan terbaik untuk memberikan pelayanan kepuasan pelanggan atas kebutuhan produk-produk Armatur baik Indoor maupun Outdoor Lighting. Trend penjualan meningkat dari tahun ke tahun dimana Market Share kami saat ini mencapai sekitar 45 %. Diversifikasi produk, ekspansi jaringan distribusi, efisiensi yang menghasilkan harga bersaing, promosi gencar serta peningkatan mutu SDM akan terus ditingkatkan dimasa mendatang sebagai antisipasi pihak manajemen beserta para staf Artolite untuk mempersiapkan diri memasuki persaingan business menjelang AFTA dan globalisasi dimana Artolite telah meraih Sertifikat ISO 9001 - 2000 pada akhir bulan Desember 2001, manajemen dan seluruh staf mempunyai komitmen bersama untuk mencapai visi Artolite Indah Mediatama dan Abetama Sempurna, yaitu : "Memberikan kepuasan kepada pelanggan, karyawan dan pemegang saham dengan menjadi produsen dan distributor rumah lampu yang terlengkap, terintegrasi dan terbaik".

Visi Dan Misi Dan Misi Perusahaan

Analisis ini diawali dengan perumusan visi dan misi perusahaan, yaitu :

1. Visi perusahaan: Menjadi distributor lampu yang berkualitas dan memberikan kepuasan terbaik bagi seluruh stakeholder.
2. Misi perusahaan:
 - a. Distributor yang tumbuh dan berkembang di industri lampu bagi pasar domestik.
 - b. Memberikan kepuasan bagi pelanggan dan karyawan melalui kemitraan yang saling menguntungkan.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan dengan perusahaan yang lainnya mungkin berbeda, hal ini disebabkan karena perusahaan akan mendapatkan struktur organisasi yang dianggap baik dan paling sesuai dengan perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan menunjukkan suatu kerangka yang menggambarkan akan tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap jabatan yang ada dalam organisasi. dengan adanya pembagian tugas didalam organisasi diharapkan aktivitas atau pekerjaan dari masing-masing bagian dalam organisasi tersebut dapat terkoordinir, terarah, dan saling menunjang sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam struktur organisasi akan mencerminkan hubungan antara fungsi yang satu dengan fungsi lainnya. Struktur organisasi yang digunakan perusahaan harus didasarkan pada sistem prosedur kerja.

Sebaliknya system dan struktur organisasi harus mampu menunjukkan pembagian tugas dan mempermudah sistem prosedur kerja. Pembagian tugas yang jelas dibutuhkan sebagian besar perusahaan karena:

1. Kemampuan manusia yang terbatas, dimana tidak mungkin setiap orang secara langsung dapat mengawasi semua pekerjaan dalam suatu organisasi.
2. Tidak semua orang memiliki keahlian yang diperlukan untuk memimpin sendiri aktivitas-aktivitas dalam suatu industri modern. Untuk memperlihatkan struktur organisasi, biasanya digambarkan dalam suatu bagan organisasi. Struktur organisasi PT. Artolite Indah Mediatama dapat dilihat pada daftar lampiran.

Hasil Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja sedangkan analisis penelitian ini adalah PT Artolite Indah Mediatama.

1) Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner yang disebar berjumlah 43 kuesioner, yang dilakukan pada tahun 2022. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar, adapun jumlah kuesioner yang kembali dan dapat diolah yaitu 39 kuesioner.

2) Deskripsi Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Artolite Indah Mediatama. Berdasarkan 39 kuesioner yang dapat dilihat pada Tabel berikut :

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok perempuan dan laki-laki, Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	27	70 %
Perempuan	12	30 %
Total Responden	39	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 2 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 27 orang (70%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 12 orang (30%).

b. Umur

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun mati. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
<30 tahun	24	61 %
>30 tahun	15	39%
Total Responden	39	100%

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 3 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden berumur <30 tahun sebanyak 24 orang (617%), dan responden yang berumur >30 tahun sebanyak 15 orang (39%).

C. Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Oleh karena itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden dapat diklarifikasi menjadi beberapa bagian. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
Sarjana	27	70%
Diploma	7	17%
Sekolah Menengah	5	13%
Sekolah Rendah	-	-
Total Responden	39	100%

Sumber : Data primer yang diolah, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 4 yakni deskripsi identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 27 orang (70%), responden pendidikan terakhir Diploma sebanyak 7 orang (17%). Dan Sekolah Menengah sebanyak 5 orang (13%)

4.2.1. Jawaban Responden Disiplin (X)

Analisa data variable Disiplin (X) yang disajikan dalam tabel dibawah ini didasarkan atas 10 pertanyaan. Masing-masing indikator didasarkan pada pernyataan-pernyataan yang dijelaskan dibawah ini :

1. Responden selalu hadir bekerja

Tabel 5
Responden selalu hadir bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	6	15.4	15.4	15.4
SS	33	84.6	84.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022.

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden (84,6%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (15,4%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju menerapkan selalu hadir bekerja.

2. Responden selalu datang tepat waktu dalam bekerja

Tabel 6
Responden mengenai selalu datang tepat waktu dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	11	28.2	28.2	28.2
SS	28	71.8	71.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden (71,8%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (28,2%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju menerapkan selalu datang tepat waktu dalam bekerja.

3. Responden selalu mentaati semua peraturan perusahaan

Tabel 7. Jawaban responden mengenai selalu mentaati semua peraturan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	9	23.1	23.1	23.1
SS	30	76.9	76.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (76,9%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden (23,1%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju menerapkan selalu mentaati semua peraturan perusahaan.

4. Responden Mengenai untuk selalu mentaati semua sistem dan prosedur kerja

Tabel 8. Jawaban responden mengenai selalu mentaati semua sistem dan prosedur kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	10	25.6	25.6	25.6
SS	29	74.4	74.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 responden (74,4%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 10 responden (25,6%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju menerapkan selalu mentaati semua sistem dan prosedur kerja.

5. Responden Mengenai untuk selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan

Tabel 9. Jawaban responden mengenai selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	10.3	10.3	10.3
SS	35	89.7	89.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (89,7%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (10,3%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya sesuai standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

6. Responden Mengenai untuk selalu mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja

Tabel 10. Jawaban responden mengenai selalu mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	4	10.3	10.3	10.3
SS	35	89.7	89.7	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022

Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden (89,7%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (10,3%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju selalu mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja.

7. Responden Mengenai untuk selalu melaksanakan tugas yang diberikan secara teliti

Tabel 11. Jawaban responden mengenai selalu melaksanakan tugas yang diberikan secara teliti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	9	23.1	23.1	23.1
SS	30	76.9	76.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS versi 22, Tahun 2022

Pertanyaan responden dalam kuisioner yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (76,9%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 9 responden (23,1%). Tidak ada responden yang menjawab netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Hal ini berarti responden sangat setuju selalu melaksanakan tugas yang diberikan secara teliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Artolite Indah Mediatama, secara parsial (t). dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut; bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja pegawai, maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Artolite Indah Mediatama. Pada koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,522, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,522 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat menjadi 35,103 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan diatas, sehingga saran yang dapat penulis berikan :

1. Agar karyawan dapat meminimalkan resiko dalam menjalankan pekerjaan.
2. Agar Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Arikunto. 2010, Teknik pengumpulan Data, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sutrisno, 2016, Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja, Jakarta: PT Prenada Media Group.

Susanto, Y. 2017, Kinerja Pegawai, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Susilaningih, 2008 Pengertian Disiplin Bandung, PT Remaja Rosdakarya. Tika, 2010, Kinerja Pegawai, Jakarta : Bumi Aksara.

Jurnal:

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 Universitas Telkom. Jawa Barat. Vol. No. Tahun

Peraturan / perundangan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010, Tentang Peraturan disiplin pegawai Negeri sipil.