

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Sawit Mas Prafi Manokwari**

### ***Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Sawit Mas Prafi Manokwari***

**Brigita Veronika Anakotta<sup>1</sup>, Nurlaela<sup>2✉</sup>, Nurwidiyanto<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Papua, Manokwari, Indonesia.

<sup>2</sup>Universitas Papua, Manokwari, Indonesia.

<sup>3</sup>Universitas Papua, Manokwari, Indonesia.

✉Corresponding author: n.nurlaela@unipa.ac.id

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35. Teknik sampling yang digunakan berupa non probability sampling data primer yang digunakan berupa kuesioner. Data sekunder diperoleh dari jurnal dan buku yang berkaitan dengan penelitian. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Software statistic spss. Berdasarkan hasil analisis pada variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. saran pihak dalam perusahaan diharapkan lebih memperhatikan dengan melakukan monitoring dan memberikan arahan serta bersikap adil kepada karyawan tanpa membedakan status pendidikannya.

#### **Abstract**

*This research aims to determine the partial effect of work discipline on employee performance. The analysis technique used in this research is quantitative analysis. The sample in this research was 35. The sampling technique used was non-probability sampling of primary data which was used in the form of a questionnaire. Secondary data was obtained from journals and books related to research. The method used is multiple linear regression analysis using SPSS statistical software. Based on the results of the analysis, the work discipline variable has a partial effect on employee performance. Suggestions from parties within the company are that they are expected to pay more attention to monitoring and providing direction and being fair to employees without differentiating their educational status.*

*This is an open-access article under the CC-BY-SA license.*



Copyright © 2025 Brigita Veronika Anakotta, Nurlaela, Nurwidiyanto.

#### **Article history**

*Received 2025-10-02*

*Accepted 2025-10-20*

*Published 2025-11-30*

#### **Kata kunci**

Disiplin;  
Kinerja Karyawan;

#### **Keywords**

*Discipline;  
Employee Performance.*

## 1. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, Robbins (2006). Organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-orang yang terdiri dari pimpinan dan bawahan yang bekerja sama guna mencapai tujuan yang sama. Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang penting dalam organisasi atau instansi yang sangat berarti dalam menopang keberhasilan mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang, Hasibuan (2008). Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberlangsungan sebuah organisasi titik sebagai kunci utama sumber daya manusia seperti kualitas, kemampuan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai secara maksimal, Findarti (2016). Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi dengan memberikan semaksimal mungkin kemampuan atau keahliannya dalam hal akal pikiran, tenaga, serta keterampilan yang bermanfaat serta berhubungan langsung dengan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang baik dalam hal ini pegawai yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering dipakai untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu, Moehirno (2012).

Menurut dan Ardhyani (2021) Suatu hal terpenting yang berkaitan dengan permasalahan SDM adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau beberapa orang karyawan kepada perusahaan menyesuaikan wewenang dan kewajiban secara resmi, tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku, dan menyesuaikan dengan ajaran tentang kehidupan dan budi pekerti yang baik dalam perusahaan tersebut.

Kinerja akan diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kinerja keberhasilan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam organisasi, Mahsun (2016). Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian kerja seseorang melakukan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas dan kuantitas maksimal sehingga mencapai sasaran organisasi. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, ialah disiplin kerja. Hal tersebut didukung oleh, Prasetyo (2008) yang menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektivitas kinerja adalah disiplin kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat perlu terciptanya disiplin kerja dan kepuasan, Zahara & Hidayat (2017). Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, Asmawiyah (2018).

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dan perusahaan atau instansi, Syafrina (2017). Lebih jauh jika perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja pada karyawan maka akan memperoleh keuntungan lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran juga dapat diperkecil, Syafrina (2017).

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku seseorang yang dilakukan secara sukarela dan sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dalam sebuah organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Sutrisno (2011). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang yang mendorong semangat kerja, dan tujuan dapat diwujudkan, Hasibuan (2003).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi, Susilaningsih (2008). Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya, Suprayitno (2007). PT. Permata Sawit Mas merupakan perusahaan dibawah Manajemen The Capital Group yang beroperasi bersama dengan PT. Medco Papua selaras di bidang kelapa sawit di Distrik Sidey.

Berdasarkan observasi awal di perusahaan PT. Permata Sawit Mas bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja contohnya masih ada yang datang terlambat saat bekerja dan masih ada karyawan yang absen dalam bekerja tanpa alasan yang diperbolehkan. Perusahaan sudah menerapkan Absensi fingerprint yaitu dengan sidik jari sebagai rekaman absensi. Dengan adanya Absensi fingerprint membuat karyawan lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan bisa datang tepat waktu, karena jika karyawan terlambat melakukan absensi fingerprint maka ada akibat yang ditimbulkan yaitu adanya potongan gaji. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti tertarik meneliti tentang Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Permata Sawit Mas prafi, Manokwari Papua Barat dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Permata Sawit Mas prafi, Manokwari.

## 2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode yang digunakan oleh penelitian ini dalam menyelesaikan tulisan ini adalah Analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 26 (Statistical package for the social sciences) for windows.

Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling yaitu Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik purposive sampling untuk memilih responden yang menerapkan kriteria tertentu, metode pemilihan sampel dilakukan dengan menentukan target yang berasal dari elemen populasi yang diprediksi paling cocok. Pada penelitian ini meneliti menggunakan sampel sebanyak 35 pada karyawan Non Staf (KBL).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai R <sub>tabel</sub>	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,344	0,576	0,000	Valid
	X1.2	0,344	0,617	0,000	Valid
	X1.3	0,344	0,690	0,000	Valid
	X1.4	0,344	0,871	0,000	Valid
	X1.5	0,344	0,727	0,000	Valid
	X1.6	0,344	0,806	0,000	Valid
	X1.7	0,344	0,604	0,000	Valid
	X1.8	0,344	0,689	0,000	Valid
	X1.9	0,344	0,645	0,000	Valid
	X1.10	0,344	0,747	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X2.1	0,344	0,687	0,000	Valid
	X2.2	0,344	0,750	0,000	Valid
	X2.3	0,344	0,842	0,000	Valid

Variabel	Item	Nilai R <sub>tabel</sub>	Nilai R <sub>hitung</sub>	Nilai Sig	Keterangan
	X2.4	0,344	0,812	0,000	Valid
	X2.5	0,344	0,846	0,000	Valid
	X2.6	0,344	0,664	0,000	Valid
	X2.7	0,344	0,707	0,000	Valid
	X2.8	0,344	0,856	0,000	Valid
	X2.9	0,344	0,680	0,000	Valid
	X2.10	0,344	0,623	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R<sub>hitung</sub> pada semua instrumen pertanyaan X1 dan Y memiliki nilai yang lebih besar dari R<sub>tabel</sub> sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pertanyaan dinyatakan valid.

### 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keterangan
Disiplin Kerja	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	0,60	Reliabel

Nilai Cronbach Alpha Disiplin kerja, Kinerja karyawan > dari nilai batasan yaitu 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau memiliki ketepatan dan konsistensi tinggi.

### 3.3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

**Tabel 3. Uji Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefisien	Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	B		
(constant)	7,247		1,385	0,175
Disiplin Kerja	0,825	0,125	6.596	0,00

Dari hasil diatas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 7,247 dapat diartikan apabila variabel Disiplin Kerja dianggap (XI), maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah 7,247.
- 2) Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (XI) sebesar 0,125 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Disiplin Kerja (XI), maka Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,125 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (XI) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan Nilai koefisiensi beta pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0,825 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  artinya adalah bahwa setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,825. artinya semakin tinggi Disiplin Kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

### 3.4. Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefisien	Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	B		
(constant)	7,247		1,385	0,175
Disiplin Kerja	0,825	0,125	6.596	0,00

$$= t(a/2 : n-k-1)$$

$$= t(0.05/2 : 35-2-1)$$

$$= t(0,025 : 32)$$

$$t \text{ tabel} = 2,037$$

Diketahui uji thitung nilainya sebesar 6.596, jika dibanding dengan ttabel sebesar 2,037 dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari diterima. Dan hipotesis yang menyatakan Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari" ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari.

### 3.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806a	0,650	0,641	2.19896

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui R Square sebesar 0,641 atau 64,1%. Artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 641%. Sedangkan Sisanya ( $100\% - 64,1\% = 35,9\%$ ). Sisanya dari model regresi ini dan tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 3.6. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari

Hasil penelitian secara kuantitatif mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada kinerja karyawan pada PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari kurang dari 0,00 yang lebih kecil dari nilai level of signifikan 0,05, yang artinya  $H_1$  diterima.

Berdasarkan hasil penelitian secara deskriptif pada variabel Disiplin Kerja, indikator yang memiliki skor rata-rata tertinggi yaitu Teladan Pemimpin adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan dan memberitahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja, yaitu sebesar 3,95. Indikator teladan pemimpin memperoleh rata-rata tertinggi dikarenakan pemimpin memberikan arahan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar tidak menghambat pekerjaan yang lain agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan pada PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari. Dan rata rata terendah ialah pernyataan pada indikator keadilan, pernyataan ke tujuh (X1.2) "Pembagian kerja yang tidak merata, Dengan rata-rata 3,63. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang kurang baik dikarenakan kurangnya pelatihan kepada karyawan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan. Dengan rata-rata variabel Disiplin kerja yang berada dalam kategori setuju sehingga dapat dikatakan baik. Disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Devy Dayang Septiasari (2017) yang menyatakan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa dengan pernyataan peneliti Dewi Intari (2018) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . Sehingga  $H_1$  diterima dengan variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan. Dapat dilihat dari hasil pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari yang ditunjukan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliti.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Sawit Mas Prafi Manokwari. Artinya adalah semakin kuat disiplin kerja karyawan pada PT. Permata Sawit.

Terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Permata Sawit Prati Manokwari.

### Daftar Pustaka

- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, *Jurnal Ichsan Gorontalo*, vol. 4, no. 2.
- Andri, Seno, Troena, Eka Afnan, Djumahir, Idrus, 2011: 7, Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, program diklat terhadap kinerja, dan kepuasan kerja karyawan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol 9, no 4.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus, 2008 : 9, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), vol 10, no 2.
- Handoko, T Hani, 1984, *Manajemen*, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Holil, Muhamad dan Sriyanto, Agus. 2011. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Holil Sriyanto.pdf. Diunduh tanggal 4, Bulan 7, Tahun 2012. *Jurnal ( Dipublikasikan)*.
- Indriantoro, Nur, dan Supomo, Bambang, 2002: 6, *Metodelogi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*, edisi pertama cetakan kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Lakoy, Gainer, 2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Sulawesi Utara. Universitas Sam Ratulangi. Manado. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Entrepreneurship*, ISSN 2303-1174, Vol.1 No. 4 Desember 2013. *Jurnal (Dipublikasikan)*.
- Lilis Karnita S. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol 8, No 2, Oktober 2014. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung. *Jurnal (Dipublikasikan)*.
- M Harlie, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Hal 117-124. Volume 11. No 2. Oktober 2010. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA), Kalimantan. *Jurnal (Dipublikasikan)*.
- Maesa, Deewar, 2010 : 9, Analisis Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel moderating (Studi Pada PT Coca Cola Amati Indonesia (Central Java)), Skripsi.
- Sari, Rahmila, Muis, Mahlia, dan Hamid, Nurdjannah, 2012 : 4, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. vol 8, no 2.
- Septiyanto, Dafid, 2010 : 2, Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Survey Se-Eks Karisiden Surakarta), Skripsi.
- Suparmi, 2010:1, Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang, *Media ekonomi dan manajemen*, vol 21, no 1.
- Susilaningsih, Nur.2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, EXCELENT, vol 1, no 2.