

## Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa *New Normal* pada PT. Slj Global Tbk di Kota Samarinda

Misrani<sup>1\*</sup>, Vera Anitra<sup>2</sup>, Azhar Latief<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email: misranialbanjari16@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:22/12/21

Diterbitkan: 19/04/22

---

### Abstrak

**Tujuan studi:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di masa *new normal* pada PT. SLJ Global Tbk di Kota Samarinda.

**Metodologi:** Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui pembagian angket. Dengan variable (X) disiplin kerja dan variable (Y) kinerja karyawan. Dan yang dijadikan sampel objek penelitian sebanyak 80 responden memakai teknik simple random sampling serta menggunakan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji hipotesis dan uji persial (uji T), uji asumsi klasik dengan bantuan aplikasi SPSS 23.

**Hasil:** Pada hasil uji persial (uji T) telah menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.691 dengan signifikansi 0.000, dan mengonsumsi tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan atau  $df = n-2 = 80 - 2 = 78$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991, maka  $4.691 > 1.991$  ( $\alpha = 0.05$ ) dapat dikatakan bahwa,  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_o$  ditolak karena nilai t hitung  $>$  dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. SLJ global Tbk Samarinda dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0.469. koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) yaitu 0.220 berarti dapat dinyatakan variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 22% dan sisanya 78% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk pada penelitian ini serta di ketahui hasil dari analisis regresi sederhana adalah  $Y = 19.472 + (0.469 X) + e$ .

**Manfaat:** Pada penelitian ini terdapat manfaat yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, serta memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya agar diteliti kembali berkaitan dengan judul penelitian ini serta membantu pihak Universitas untuk dapat mengembangkan sistem pada kinerja karyawan.

### Abstract

**Purpose of study:** This study aims to analyze the effect of work discipline on employee performance in the new normal period at PT. SLJ Global Tbk in Samarinda City.

**Methodology:** Collecting data using questionnaires through the distribution of questionnaires. With variable (X) work discipline and variable (Y) employee performance. And the sample object of this research is 80 respondents using simple random sampling technique and using analysis which includes validity test, reliability test, linear regression simple, hypothesis test and partial test (T test), classical assumption test with the help of SPSS 23 application.

**Results:** The results of the partial test (T test) have shown a t-count value of 4.691 with a significance of 0.000, and consuming a 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ) and degrees of freedom or  $df = n-2 = 80 - 2 = 78$ , the  $t_{table}$  value is 1.991, then  $4.691 > 1.991$  ( $\alpha = 0.05$ ) it can be said that,  $t_{count}$  is greater than  $t_{table}$ . After knowing all the results of these explanations and calculations, it can be seen that the hypothesis proposed in this study has received support, namely the statement  $H_a$  can be accepted and the statement  $H_o$  is rejected because the t arithmetic value  $>$  from t table, so in accordance with the research hypothesis that the statement  $H_a$  is accepted and it can be concluded that the work discipline variable has an effect on employee performance at PT. SLJ Global Tbk Samarinda and the regression coefficient value is 0.469. The coefficient of determination (Adjusted R<sup>2</sup>) is 0.220 which means that it can be stated that the employee performance variable is influenced by work discipline by 22% and the remaining 78% is influenced by other variables not included in this study and it is known that the results of a simple regression analysis are  $Y = 19.472 + (0.469 X) + e$ .

**Applications:** In this study, there are benefits, namely to find out the effect of work discipline on employee performance at the Muhammadiyah University of East Kalimantan, as well as provide insight for further researchers to re-examine related to the title of this research and help the University to be able to develop a system on employee performance.

---

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Kinerja karyawan, *New Normal*

## 1. PENDAHULUAN

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini tentunya jelas berimbas pada keberlangsungan proses kinerja karyawan, dimana dari pemerintah menghimbau untuk tidak berkerumun serta untuk mengurangi bepergian dan tetap dirumah dalam rangka memutus mata penyebaran virus Covid-19 yang marak terjadi, sehingga hampir semua kinerja para karyawan menjadi menurun dalam kegiatan kerja. Saat ini merupakan pasca munculnya pandemi Covid-19 yang belum berakhir, namun kita dituntut untuk tetap bisa beradaptasi sambil tetap menjaga kesehatan tubuh dan mental di tengah pandemi hingga vaksinnya ditemukan. Dalam pelaksanaan kinerja karyawan dimasa *new normal* ini, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik dan lebih mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan. Karyawan yang telah memiliki disiplin kerja baik akan menghasilkan hasil yang lebih optimal dan akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya.

Saat ini aktivitas sudah hampir sepenuhnya berjalan seperti biasa, namun ada banyak tantangan yang harus dihadapi karyawan untuk menjalankan kerja dimasa *new normal* ini, salah satunya untuk selalu menerapkan kedisiplinan pola hidup sehat ketika sedang bekerja. Saat ini seluruh perusahaan menghadapi situasi Covid-19 yang mengakibatkan hambatan dalam proses produksi dan kinerja karyawan. Namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan sumber daya manusia/karyawan dalam masa *new normal*. Untuk itu diperlukan adanya pengendalian terhadap individu-individu yang ada di perusahaan supaya tercipta hubungan yang baik antara manajer dengan bawahan maupun antara sesama karyawan. Perusahaan yang bisa bersaing dengan perusahaan lain adalah perusahaan yang bisa terus berkembang mengikuti kemajuan zaman, hal ini tidak lepas dari bagaimana tingkat disiplin kerja para karyawan di dalam perusahaan tersebut.

### 1.1 Disiplin Kerja

Menurut (Harlie 2010), menjelaskan disiplin kerja pada hakikatnya yaitu menumbuhkan kesadaran kepada setiap karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajibannya yang telah dibebankan. Sudah seharusnya setiap karyawan mengerti tentang arti pentingnya kedisiplinan, yang tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan tetapi juga bermanfaat untuk diri karyawan itu sendiri dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga harus mengusahakan agar peraturan yang dibuat bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku adil. Dalam arti baik untuk pimpinan tertinggi maupun untuk karyawan bawah.

Menurut (Jaka, dkk 2013), menjelaskan jikalau karyawan menganggap bahwa disiplin kerja merupakan suatu kebutuhan, pasti perilaku karyawan akan mengarah untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku individu atau kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan, seperti etika, norma, dan kaidah yang berlaku di dalam perusahaan dengan tujuan tertentu

#### Indikator disiplin kerja menurut (Mangkunegara dan Octorent 2015)

- a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b) Ketepatan jam pulang ke rumah
- c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

### 1.2 Kinerja

Menurut (Yanti 2015) mengemukakan kinerja karyawan sangatlah penting, karena dapat memberikan pengaruh yang amat sangat berpengaruh bagi perusahaan. Pengaruh tersebut misalnya dapat digunakan untuk menilai keberhasilan para karyawan suatu perusahaan tersebut serta sebagai dasar penyusunan imbalan dalam perusahaan. Pengukuran kinerja diperlukan suatu konsep yang menyeimbangkan pengukuran aspek keuangan dan non keuangan agar dapat membangun kapabilitas yang dimiliki demi kepentingan jangka panjang dan keterbatasan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut (Anwar 2011), juga menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Menurut ( Jaka, dkk 2013), menjelaskan kinerja merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan *performance* serta gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi perusahaan yang tertuang dalam *strategic planning*.

kerja menurut Becker & Klimoski, indikator kinerja adalah sebagai berikut (F Herdinawan , 2018)

- 1.Kualitas Pekerjaan
- 2.Kuantitas Pekerjaan
- 3.Sikap
- 4.Kerjasama
- 5.Komunikasi
- 6.Kinerja Keseluruhan

**Tabel 1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Jaka, dkk (23)01	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi.
2	Yanti (2015)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.	Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang.
3	Nelizulfa (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar	Motivas, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Kedisiplinan berpengaruh pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar
4	Daspar (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Motivasi dan Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
5	Sarwani (2017)	Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado.	Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja (X)  Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (Y)	Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

6	Bangun, et al. (2019)	<i>The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia.</i>	Pengaruh kepemimpinan, organisasi, kompensasi karyawan dan disiplin kerja (X)	Pengaruh kepemimpinan, organisasi, upah bayaran karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Team Metal Indonesia.
				Kinerja Pegawai (Y)
7	Hersona et al., (2017)	<i>Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline on Employees Performance.</i>	Fungsi kepemimpinan, motivasi terhadap karyawan dan disiplin kerja (X)	Pengaruh fungsi kepemimpinan, motivasi terhadap karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
				Kinerja Pegawai (Y)
8	Turang et al., (2015)	<i>Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Dayana Cipta.</i>	kepemimpinan, motivasi terhadap karyawan dan disiplin kerja (X)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Dayana Cipta.
				Kinerja Pegawai (Y)
9	Dapu, (2015)	<i>The Influence of Work Discipline, Leadership and Motivation on Employee Performance PT. Trakindo Utama Manado.</i>	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi (X)	Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Trakindo Utama Manado.
				Kinerja Pegawai (Y)
10	Esthi (2020)	<i>The Influence of Work Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance at PT. Lestarindo Perkasa.</i>	Pengaruh disiplin kerja, kemampuan dan pelatihan kerja (X)	Pengaruh disiplin kerja, kemampuan dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Lestarindo Perkasa.
				Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: *Data diolah*

## 2. METODOLOGI

### 2.1 Lokasi Penelitian

Wilayah operasi PT. SLJ Global Tbk yang terletak di JL. Dr. Cipto Mangunkusumo, Loa Janan, Sengkotek, Kec. Loa Janan Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

### 2.2 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2013) metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini populasi yang diambil ada pada bagian kantor produksi pada PT. SLJ GLOBAL Tbk Samarinda adalah 100 orang. Jumlah sampel yang diambil 80 orang dengan menggunakan teknik probability sampling

### 2.3 Definisi Operasional

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variable**

Variabel	Indikator	Ukuran	Kode
<p>Disiplin Kerja</p> <p>Disiplin Kerja adalah kesadaran kepada setiap karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.</p>	1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.</li> <li>Ketepatan waktu istirahat.</li> </ul>	X 1
	2. Ketepatan jam pulang ke rumah	Ketepatan waktu Pulaang kerja	X 2
	3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kepatuhan pada hukum yang telah berlaku di dalam perusahaan.</li> <li>Mematuhi peraturan dan norma-norma yang telah disepakati</li> </ul>	X 3
	4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Bertanggung jawab sepenuhnya dengan pekerjaan	X4
	5. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan	Memakai seragam kerja yang sudah di tentukan perusahaan	X5
	6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas hingga selesai.	X6
<p>Kinerja karyawan</p> <p>Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi.</p>	1. Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan.	Y 1
	2. Kuantitas Pekerjaan	Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan organisasi.	Y 2
	3. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kondisi kerja</li> <li>Keamanan.</li> </ol>	Y 3

4. Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, Kesadaran karyawan dalam menyadari kesalahan.</li> <li>2. Saling berkontribusi</li> <li>3. Pengerahan kemampuan secara maksimal,</li> <li>4. Maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.</li> </ol>	Y 4
5. Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi sesama karyawan.</li> <li>2. Komunikasi dengan karyawan bagian lain</li> <li>3. Komunikasi antar sesama kepala bagian</li> <li>4. Koordinasi pimpinan dengan karyawan</li> <li>5. Koordinasi antar sesama karyawan</li> </ol>	Y 5
6. Kinerja Keseluruhan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kepemimpinan</li> <li>8. Kejujuran</li> <li>9. Kreativitas</li> </ol>	Y 6

Sumber: *Data diolah*

#### 2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian haruslah mengonsumsi metode pengumpulan data supaya pengolahan data menjadi lebih efisien dan lebih mudah untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat. Adapun metode yang dilakukan untuk terkumpulnya data pada penelitian ini, adalah dengan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Untuk teknik pengumpulan data yang saya lakukan antara lain sebagai berikut:

- a. Kuesioner adalah daftar tertulis pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Dalam kuesioner biasanya daftar pertanyaan tertulis tersebut disertai pilihan jawaban-jawaban untuk dipilih responden untuk guna menjawab dari pertanyaan tersebut.

#### 2.5 Teknik Analisis Data

Semua hasil data pada analisis data disini menggunakan bantuan SPSS 23

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

##### c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu cara yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tidak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier.

##### d. Melakukan Uji T

Melakukan Uji t yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri, uji t digunakan untuk menguji signifikansi nilai parameter hasil regresi. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai kritisnya tabel.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas

**Tabel 3**

Indikator Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Ketepatan waktu datang ke tempat kerja (DK)	DK1.1	0.617	0.2199	Valid
	DK2.2	0.452	0.2199	Valid
Ketepatan jam pulang ke rumah (DK)	DK2.1	0.425	0.2199	Valid
	DK2.2	0.419	0.2199	Valid
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku (DK)	DK3.1	0.449	0.2199	Valid
	DK3.2	0.439	0.2199	Valid
Penggunaan seragam yang telah ditentukan (DK)	DK4.1	0.514	0.2199	Valid
	DK4.2	0.552	0.2199	Valid
Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (DK)	DK5.1	0.274	0.2199	Valid
	DK5.2	0.298	0.2199	Valid
Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya (DK)	DK6.1	0.455	0,2199	Valid
	DK6.2	0.404	0,2199	Valid

#### Uji Validitas variabel Disiplin kerja(X).

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

**Tabel 4**

#### Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y).

Indikator Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R Tabel	Keterangan
Kualitas pekerjaan (KK)	KK 1.1	0,431	0.2199	Valid
	KK 1.2	0,594	0.2199	Valid
Kuantitas pekerjaan (KK)	KK 2.1	0,376	0.2199	Valid
	KK 2.2	0,658	0.2199	Valid
Sikap (KK)	KK 3.1	0,635	0.2199	Valid
	KK 3.2	0,512	0.2199	Valid
Kerjasama (KK)	KK 4.1	0,511	0.2199	Valid
	KK 4.2	0,522	0.2199	Valid
Komunikasi (KK)	KK 5.1	0,513	0.2199	Valid
	KK 5.2	0,549	0.2199	Valid

Kinerja keseluruhan (KK)	KK 6.1	0,446	0.2199	Valid
	KK 6.2	0,617	0,2199	Valid
	KK 6.3	0,635	0.2199	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2021)

**3.2 Uji Reliabilitas**

**Tabel 5**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja(X)	0.618	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.770	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel adalah lebih besar dari 0,6 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja dan variabel Kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel.

**3.3 Hasil Analisis Regresi Sedarhana**

**Tabel 6**

**Hasil Analisis Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimasa *New Normal* pada PT SLJ Global Tbk kota Samarinda**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Disiplin kerja	0.469	4.691	0.000
Konstanta	19.472		
F Hitung	22.004		
R <sup>2</sup>	0.220		
Adjusted R <sup>2</sup>	0.210		
R	0.469		

Variabel terikat Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2021

Hasil pada [tabel 6](#) di atas, bahwa perhitungan analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yaitu sebesar 0.220 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 20% sedangkan sisanya yaitu sebesar 80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Yang sudah jelas bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah  $Y = 19.472 + (0.469 X) + \epsilon$ .

Dari persamaan garis di atas maka hasil tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Y = Variabel kinerja karyawan pada PT. SLJ Global Tbk yang nilainya akan diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas karyawan pada PT. SLJ Global Tbk di kota samarinda, kinerja karyawan (Y) yang nilainya diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja (X).

b = 0.946 merupakan slope atau koefisien arah variabel Disiplin Kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi (b) sebesar 0.469 dengan tanda positif. Artinya Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam

perusahaan, dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik.

$e$  = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X) sebesar 0.469 artinya jika Disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.469 dan diketahui juga (b) sebesar 0.469 adalah angka yang positif, artinya Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di masa *New Normal* pada PT. SLJ GLOBAL Tbk kota Samarinda.

### 3.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , dari hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.691 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan atau  $df = n-2 = 80 - 2 = 78$  diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.991, maka  $4.691 > 1.991$  ( $\alpha = 0.05$ ) dapat dikatakan bahwa,  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ .

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan  $H_a$  dapat diterima dan pernyataan  $H_o$  ditolak karena nilai t hitung > dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. SLJ global Tbk Samarinda dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0.469.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil beberapa uji dan jawaban dari responden penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di masa *New Normal* pada PT.SLJ Global Tbk Kota Samarinda.Maka penelitian ini menjawab Rumusan masalah penelitian bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di masa *New Normal* pada PT.SLJ Global Tbk di Kota Samarinda.Disiplin Kerja dengan enam indikator yaitu : Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan jam pulang ke rumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggung jawab dalam Mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut :

#### 1. Perusahaan

Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan beban pekerjaan, pihak PT.SLJ Global Tbk Kota Samarinda harus selalu menegakan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap karyawannya dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawannya baik sengaja maupun tidak sengaja.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu hanya dua variabel, oleh sebab itu penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan Disiplin kerja. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Anwar, P. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Bangun, R., Ratnasari, S. L. and Hakim, L. 2019. "The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia", *Journal of Research in Psychology*, 1(4), hlm: 13–17. doi: 10.31580/jrp.v1i4.1116.
- Dapu, V. A. W. 2015. "the influence of work discipline, leadership, and motivation on employee performance at pt. trakindo utama manado - Neliti PDF<https://media.neliti.com> > publications", *Jurnal EMBA*, 3(3), hlm: 352–361.
- Daspar, D. 2020. "Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), hlm: 159–166. doi: 10.37366/ekomabis.v1i02.31.
- Fauzi, O. F. and Sembiring, J. 2016. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Studio Cilaki Empat Lima Bandung", *e-Proceeding of Management*, 3(3), hlm: 3080–3087.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Dalam *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2): hlm: 117-124.'
- Hersona, S. and Sidharta, I. 2017. "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance", *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), hlm: 528–537. doi: 10.21776/ub.jam.2017.015.03.18.
- Jaka, I. N., Wiratama, A. and Sintaasih, D. K. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung", *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(2), hlm: 126–134.
- Nelizulfa, A. 2018. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), hlm: 1689–1699.
- Raniasari Bimanti Esthi & Inggris Savhira. 2019. "The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa", *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), hlm: 133.
- Sarwani, S. 2017. "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado The", *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), hlm: 81–89. doi: 10.25139/sng.v6i2.82.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Turang, C., Kindangen, P. and Tumiwa, J. 2015. "Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance in Pt.Dayana Cipta", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(4), hlm: 505–516.

Wulandari, A. and Alamanda, D. T. 2012. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom", *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom*, 1(1), hlm: 1–12.

Yanti, D. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang", *Journal of Management*, 1(1), hlm: 1–23. Available at: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/271>.