

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SECURITY PT NAWAKARA PERKASA NUSANTARA LIBO KOTA DURI

Fitri

Institut agama islam edi haryono madani

Email: fitriami95@gmail.com

Afnil aulia

Institut agama islam edi haryono madani

Email: afnil_aulia34@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on Security performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara. The sample in this study was all Security in 2024 totaling 98 people with a saturated sampling technique. Data analysis used was validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, simple linear regression, determination coefficient test and partial test (t test). Based on the results of the study, it is known that the determination coefficient of the work discipline variable as a whole has an effect of 43.5% on Security performance while the remaining 56.5% is influenced by other factors not studied by the author. The results of the partial test show t count ($5.044 > t_{\text{table}} (2.034)$) with sig 0.000 < sig 0.05, so it can be concluded that there is a significant effect of Work Discipline on Security Performance at PT. Nawakara Perkasa Nusantara Libo-Kota Duri.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Security pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara . sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Security Tahun 2024 yang berjumlah 98 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedatisitas, regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi dan uji parsial (uji t). Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara Koefisien determinasi variabel disiplin kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh 43,5% terhadap kinerja Security sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji parsial menunjukkan $t_{\text{hitung}} (5.044) > t_{\text{tabel}} (2.034)$ dengan sig 0,000 < sig 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security PT. Nawakara Perkasa Nusantara Libo-Kota Duri.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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 di raih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karna pentingnya peran manusia dalam kompetisi dalam jangka pendek maupun jangka panjang ddalam organisasi bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih di bandingkan dengan organisasi lainnya.

Setiap bagian dalam organisasi yang dalam hal ini adalah bagian keamanan (security), perlu dilakukan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas dan fungsinya di dalam lembaga sebagaimana dimaksud. Evaluasi tersebut merupakan upaya penilaian kinerja bagian keamanan (security) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja (prestasi kerja) “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sementara itu, hasil kerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara tersebut memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019), yang salah satunya adalah disiplin.

Mangkunegara (2018) dalam Keith Davis (2010) mengemukakan bahwa : “Discipline is management action to enforce organization standard. Bawa disiplin kerja adalah merupakan sikap individu yang bersedia serta rela mengikuti dan melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan organisasinya untuk memperteguh pedoman organisasi. Menurut bangun (2012) manajemen sumber daya manusia adalah melakukan kegiatan , perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya, untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting, dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode dan mesin. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Oleh karena itu mengharuskan kita untuk berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Hal ini sebagai mana yang dikemukakan oleh Synder (2018) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai, dan ilmu prilaku menyiapkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia yang semakin meningkat. PT. Nawakara Perkasa Nusantara merupakan perusahaan yang berkedudukan di kota Duri. Juga tidak lepas dari peranannya sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Untuk memperoleh gambaran perkembangan sumber daya manusia yang ada pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara.

Tabel 1
Jumlah Security pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara

Tahun	Karyawan
2020	105 orang
2021	105 orang
2022	103 orang
2023	100 orang
2024	98 orang

Sumber : PT. Nawakara Perkasa Nusantara Duri 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa karyawan pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara Duri mengalami penurunan dari Tahun ke Tahun dengan jumlah security terbanyak pada tahun 2020 dan 2021 yaitu sebanyak 105 Orang. Sedangkan jumlah security terkecil pada tahun 2024 yaitu 98 Orang. Terjadinya penurunan suatu hal yang menarik bagi penulis untuk melakukan lebih lanjut berkaitan dengan disiplin kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, ini dikemukakan oleh Zahara dan Hidayat (2017), agar kinerja karyawan semakin

meningkat perlu terciptanya disiplin kerja. Disiplin kerja 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). Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sajauh mana pencapain kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

Disiplin kerja merupakan suatu sarana bagi suatu organisasi mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan dan norma sosial yang terdapat dalam organisasi. Namun, pemahaman yang kurang terhadap peraturan yang terdapat di perusahaan serta hukuman yang kurang tegas diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan semakin membuat karyawan yang melanggar peraturan sering melanggar aturan sehingga menunjukkan tindakan ketidakdisiplinan.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Disiplin kerja pada security PT. Nawakara Perkasa Nusantara Duri dapat di lihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel. 2

Absensi Security PT. Nawakara Perkasa Nusantara

Tahun	Jumlah Securiti	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	TM
2020	105 orang	8	2	4	12	8
2021	105 orang	6	4	5	12	6
2022	103 orang	6	3	4	12	10
2023	100 orang	6	2	7	12	12
2024	98 orang	3	1	6	12	12

Sumber: PT Nawakara Perkasa Nusantara 2024

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut dapat dilihat bahwa Asensi Security PT. Nawakara Perkasa Nusantara dalam lima tahun terakhir jumlah ketidak hadiran

dan keterlambatang tanpa keterangan cenderung meningkat. Dengan tingkat tertinggi terjadi pada tahun 2023 dan 2024 yaitu sebesar 12 hari kenyataan ini menunjukkan bahwa menurunnya kedisiplinan Security. Oleh sebab itu untuk mencapai produktifitas yang tinggi, maka Security senantiasa dituntut untuk meningkatkan kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan kepatuhan seseorang dalam organisasi dalam melaksanakan setiap kebijakan yang telah ditentukan. Kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut merupakan sebuah strategi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu harapan sebuah organisasi dengan adanya disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas anggota organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien

LITERATUR REVIEW

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Pegawai dengan disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula sesuatu keuntungan yang berguna baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Selain itu, harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dimengerti, adil bagi seluruh pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Sastrohadiwiryo (2013:291) yang mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan mengenai ketataan, kesetiaan, ketertiban dan sikap serta perilaku yang menunjukkan nilai ketertiban organisasi agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah. Inilah pentingnya azaz *the right man in the right place and the right in the right job*.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan angat berperan dalam menentukan dan membentuk kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur dan adil, serta kata-kata harus sesuai dengan perbuatan, maka disiplin kerja pegawai akan ikut baik. Akan tetapi jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), maka

para bawahannya akan melakukan hal yang sam pula (kurang disiplin).

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) menyatakan suatu yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena dengan balas jasa tersebut akan memberikan kepuasaan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai akan semakin baik pula. Akan tetapi jika balas jasa yang diterima tersebut relatif kecil atau kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia. Apabila keadaan yang dijadikan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merasa terciptanya disiplin yang baik. Jadi sorang atasan harus bisa selalu bersikap adil terhadap para pegawai agar disiplin pegawai itu akan baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap prusaahn supaya disiplin pegawai baik pula.

e. Waskat

Karena waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung menguasai perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan moral kerja pegawai, karena pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan- pengarahan dan pegawasan dari atasannya.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Beratnya suatu hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin pegawai sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tindakan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara disiplin dalam kantor.

g. Ketegasan

Ketegasan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai suatu organisasi. Atasan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Atasan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan atasan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja pegawai yang baik dalam suatu organisasi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai baik secara vertikal maupun horizontal ikut menciptakan disiplin yang baik pada suatu perusahaan. Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikuti diantara sesama pegawai. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang

nyaman. Hal ini akan memotivasi disiplin yang baik pada perusahaan. Jadi disiplin pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora Dalam Sari (2013:746) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan Pada Peraturan
2. Efektif Dalam Bekerja
3. Ketepatan waktu yang ketat
4. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu.
5. Kehadiran Tepat Waktu
6. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
7. Kinerja Pegawai

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Duha (2014 : 223) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

1. Proses penyaluran tanggung jawab adlah pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan.
2. Hubungan positif yang kuat, kesalahan pemahaman, perdebatan, konflik, sekecil apapun pasti akan terjadi didalam organisasi.
3. Penguasaan materi kerja salah satu faktor pentng yang mempengaruhi kinerja individu.
4. Harapan yang dimiliki individu, mewujudkan bahwa kalau individu juga berkeinginan sebab dengan adanya kinerja maka individu akan mendapat manfaat dari kinerja tersebut.
5. Berkemampuan untuk bertumbuh, setelah individu mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya.
6. Kecintaan para pekerjaan, individu tidak akan berpaling kemana-mana.
7. Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan didalam organisasi.

Menurut Sugiono dalam Oemar (2017) mengemukakan bahwa pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1. Kualitas pekerjaan.
2. Kuntitas pekerjaan.
3. Pengetahuan pekerjaan.
4. Kerjasama tim
5. Kreativitas.
6. Inovasi
7. Inisiatif.

Indikator Kinerja

Kinerja pegawai suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu Robbins, (2013):

1. Kualitas kerja dinilai dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

pegawai.

2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dari awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksulkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandiran merupakan tingkat seoarang pegawai yang nantinya akan dapat menjankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dena instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Pegaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja

Sikap seseorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedesiplinan. Tujuan disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan dalam menilai antar anggota pada suatu organisasi, seringkali diikuti oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai .



Karangka Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu : ” Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Security pada PT. Nawakara Perkasa Nusantara”.

METODE

Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data terlebih dahulu penulis melakukan pendekatan terhadap masalah yang akan di bahas dengan menempuh berbagai metode yang di sesuaikan dengan kebutuhan peneliti sendiri. Dalam tahap pengumpulan data penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Observasi merupakan teknik mengumpulkan data di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur. (2018) sebagai berikut :

Tabel 3

Bobot dan Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval

Skala Interval	Penilaian	Skor
4,29-5,00	Sangat Setuju	5
3,47-4,28	Setuju	4
2,65-3,46	Cukup Setuju	3
1,83-2,64	Tidak Setuju	2
1,00-1,82	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam Penelitian ini dilakukan kepada seluruh Security Tahun 2024 yang berjumlah 98 Orang.

Sampel

teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 98 orang Security Pada PT. Nawakara Perkasa.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kehandalan angket. Kehandalan angket mempunyai arti bahwa angket mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuisioner dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Berikut kriteria penilaian uji validasi :

1. Jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$, dengan tingkat signifikan 0,05, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, dengan tingkat signifikan 0,05, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakan instrument yang dalam hal ini kuisioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrument mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2018).

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Stand.*

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah pengaruh antara variable bebas dan variable terikat apakah masing masing variabel bebas berpengaruh positif atau negative dan memprediksi nilai dari variabel terikat apa bila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Dengan bantuan program aplikasi SPSS untuk membaca hasil SPSS terhadap persamaan regresinya adalah dengan melihat output SPSS pada table “coefficients”. Persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut (Ghozali 2018) :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

X = Variabel dependen (Displin Kerja)

Y = Variabel independen (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b = koefisien garis regresi

e = Tingkat Kesalahan (error)

Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang biasanya diberi simbol R^2 menunjukkan hubungan pengaruh variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018) yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Nawakara Perkasa Nusantara didirikan pada tanggal 9 November 1996 oleh sekelompok lulusan angkatan 9 Akademi Kepolisian Nasional. Ini adalah perusahaan milik pribadi yang menawarkan berbagai macam layanan keamanan. Nama Nawakara berfungsi sebagai penghormatan kita kepada akar pendiri pendiri perusahaan. Ini berasal dari kata-kata Sanskerta, di mana Nawa berarti nomor 9 (sembilan) sedangkan Kara berarti polisi.

Berlokasi di Jl. Pahlawan Kerja No.36A kota pekanbaru Pada tahun 2012, untuk menciptakan identitas yang berbeda untuk merek kami, kami membentuk merek Nawakara Security System yang mewakili komitmen perusahaan untuk menyediakan rangkaian lengkap layanan keamanan kepada klien perusahaan dan pendekatan terpadu untuk solusi keamanan yang kami rekomendasikan. Sistem Keamanan Nawakara telah membangun reputasi internasional sebagai perusahaan keamanan terkemuka di Indonesia yang terkenal dengan kemampuannya dalam menegakkan standar yang dipersyaratkan oleh klien perusahaan.

Karakteristik Data Responden

Dalam penelitian ini responden yang menjadi sampel penelitian adalah pelanggan Security PT. Nawakara berjumlah 98 responden. Deskripsi data responden dalam penelitian ini dapat dilihat dari jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	98	100%
Total	98	100%

Sumber : *Data Olahan, 2025*

Tabel 6 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya hadir di tempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	65	30	3	0	0	98	4,40
	Bobot	80	68	6	0	0	154	
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	66	25	7	0	0	98	4,34
	Bobot	80	60	12	0	0	152	
3	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	65	20	18	0	0	98	4,11
	Bobot	50	76	18	0	0	144	
4	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan	50	35	13	0	0	98	4,31
	Bobot	75	64	12	0	0	151	
5	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	45	45	8	0	0	98	4,54
	Bobot	105	48	6	0	0	159	
Jumlah Responden		98	79	18	0	0	175	4,34
Bobot		291	316	54	0	0	760	

Persentase (%)	44,57	45,14	10,29	0	0	100	
-----------------------	--------------	--------------	--------------	----------	----------	------------	--

Sumber : *Data Olahan, 2025*

Dari tabel 5.9 dapat diketahui tanggapan responden adalah 98 (44,57%) responden berada pada kategori sangat setuju, 79 (45,14%) responden berada pada kategori setuju, 18 (10,29%) responden berada pada kategori cukup setuju, responden berada pada kategori tidak setuju dan berada pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,34. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terbanyak terhadap variabel Disiplin Kerja adalah setuju.

Uji Instrumen Data

5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan kepada 98 orang responden dapat diperoleh dengan cara $df = n - 2$ yakni $98 - 2 = 96$ dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh $r_{tabel} = 0,3338$. Adapun hasil uji validitas masing-masing item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.16 dibawah ini:

Tabel 7 : Hasil Uji Validitas Variabel

No.	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Disiplin Kerja (X)	X.1	0,503	0,3338	Valid
		X.2	0,688	0,3338	Valid
		X.3	0,571	0,3338	Valid
		X.4	0,476	0,3338	Valid
		X.5	0,587	0,3338	Valid
2.	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,693	0,3338	Valid
		Y.2	0,436	0,3338	Valid
		Y.3	0,741	0,3338	Valid
		Y.4	0,817	0,3338	Valid
		Y.5	0,651	0,3338	Valid

Sumber : *Data Olahan, 2025*

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3338 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten bila dilakukan pengukuran berulang ulang. Penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria bila nilai koefesien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Adapun

analisis yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* seperti pada tabel 4.17 berikut :

Tabel 8 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X)	5	0,668	Reliabel
2.	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,700	Reliabel

Sumber: *Data Olahan, 2025*

Berdasarkan tabel 4.17 tersebut dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar 0,60 hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

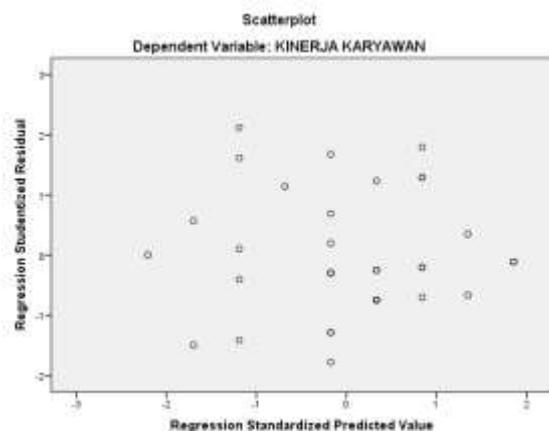
Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Stand*. Hubungan antara variabel yang diprediksi dengan residualnya dapat di gambarkan sebagai berikut ini :

Uji Heteroskedatisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun hasil pengamatan dilakukan dapat dilihat dengan grafik *Scatterplot* berikut ini :

Gambar : Hasil Uji Heteroskedatisitas



Sumber: *Data Olahan, 2025*

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam peneltian ini tidak terdapat heteroskedatisitas.

Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini ini :

**Tabel 9 : Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.555	3.656		.425	.000
1 DISIPLIN KERJA	.903	.179	.660	5.044	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Data Olahan, 2025*

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 1,555 + 0,903X$$

Kinerja Karyawan = 1,555 + 0,903 Disiplin Kerja

Hasil dan Pembahasan dari persamaan regresi diatas adalah :

- Nilai konstanta (a) sebesar 1,555. Artinya adalah apabila Disiplin Kerja pada Kinerja Security PT. Nawakara Perkasa diasumsikan bernilai nol (0). Maka Disiplin Kerja pada Kinerja Security PT. Nawakara Perkasa tetap sebesar 1,555.
- Nilai koefesien regresi 0,903 menyatakan bahwa Disiplin Kerja pada Kinerja Security PT. Nawakara Perkasa mengalami peningkatan sebesar 0,903.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki arah hubungan yang positif yaitu jika variabel bebas (Disiplin Kerja) ditingkatkan atau diperbaiki sebesar 1 satuan, maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan mengalami peningkatan sebesar 0,903.

5.1.2 Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersamasama. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10 : Hasil Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.418	2.055

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Data Olahan, 2025*

Berdasarkan tabel 4.19 nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,660. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 43,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : Insentif, Gaya Kepemimpinan, dll.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dapat dilihat ada tabel berikut :

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 DISIPLIN KERJA	1.555	3.656		.425	.000
	.903	.179	.660	5.044	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Data Olahan, 2025*

Berdasarkan tabel 4.20, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$)/2-tailed = 0,025. Untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebagai berikut: df = n-2 (baris), α (kolom), maka diperoleh $35 - 2 = 33$ (baris) dan 0,05 (kolom) sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,034. Hal ini menjelaskan bahwa t_{hitung} (5.044) $>$ t_{tabel} (2,034) dengan sig 0,000 $<$ sig 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security PT. Nawakara Perkasa.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security PT. Nawakara Perkasa dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security PT. Nawakara perkasa terbukti valid dan realibel.

1. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil Disiplin Kerja terhadap Security PT. Nawakara perkasa berterdistribusi dengan normal dengan

- hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa R Square sebesar 0,435. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 43,5% terhadap Kinerja Security PT. Nawakara perkasa sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
 3. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji parsial bahwa $t_{hitung} (5.044) > t_{tabel} (2,034)$ dengan $\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Security PT. Nawakara perkasa.

REFERENSI

- Arda, Mutia. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18, No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. 2015. *Performance Management*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Elsa, Adha Pratiwi (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo*. Jurnal Kesehatan Masyarakat Stiker Bhakti Husada Madiun.
- Fajri, Chotamul. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Permata Mitra Karya Tangerang Selatan*. Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi. Vol. 1, No. 2.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, Rudi. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Coco Bali Fiber*. Jurnal Manajemen. Vol. 8, No. 2.
- Harlie. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung, Kalimantan Selatan*. "Jurnal Aplikasi Manajemen". Vol 10. No.4.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hendrayani. (2020). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. anugrah niaga jaya cabang pekanbaru*. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business, 11(4), 339-350.
- Husein Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Keban, Yeremias T. 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*, Ed.3. Yogyakarta: Gava Media

- Kristanti, Desi dan Ria Lestari Pangastuti. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek Suryani & John Foeh. 2019. *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Bandung.
- Putri, Dewi (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Merauke*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 1, No. 1.
- Robbins .2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Romat Saragih. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat*. | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 45-50.
- Siagian Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.