

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rindiani Puspita¹, Sukaria Darmawan², Usman Maliki³

Universitas Palembang¹²³

Email : Rindianidwipuspita15@gmail.com¹, sukariadarmawan@unpal.ac.id², usmanmaliki@unpal.ac.id³

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang yang merupakan sebuah perusahaan telekomunikasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus, yang berarti seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Cabang Palembang yang berjumlah 58 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala *likert* kepada responden dan dianalisis dengan metode statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini hanya memfokuskan pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja tanpa menghubungkan atau membandingkan variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik kinerja mereka dalam lingkungan kerja. Temuan ini memberikan pemahaman lebih mendalam tentang pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi di PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman teoritis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan.

Kata Kunci : disiplin kerja, kinerja karyawan, kinerja perusahaan

ABSTRACT

Work discipline is one aspect that affects employee performance in the organization. This study aims to examine the extent of the influence of work discipline on employee performance at PT Telkom Indonesia Palembang Branch which is a telecommunications company. This research uses a quantitative descriptive approach with saturated or census sampling techniques, which means that all members of the population are used as samples. The population and sample of this study were all employees of PT Telkom Palembang Branch, totaling 58 people. Data were collected through distributing questionnaires with a Likert scale to respondents and analyzed by statistical methods to test the hypothesis that has been set. This study only focuses on the relationship between work discipline and performance without connecting or comparing other variables. The results of this study indicate that work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT Telkom Indonesia Palembang Branch. In other words, the higher the level of work discipline applied by employees, the better their performance in the work environment. These findings provide a deeper understanding of the importance of work discipline in improving individual and organizational performance at PT Telkom Indonesia Palembang Branch. This research is expected to contribute to theoretical and practical understanding in human resource management and employee development.

Keywords : work discipline, employee performance, company performance

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, organisasi dituntut untuk melakukan penyesuaian dalam semua aspek untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang kompeten dengan semangat dan disiplin yang tinggi sangat penting untuk keberhasilan organisasi di era teknologi dan beradab yang maju ini. Kemajuan suatu negara tergantung pada kemampuan

sumber daya manusianya secara besar (Jabani, 2015). Sumber daya manusia dianggap penting untuk keberhasilan bisnis apa pun, dan manajemen sumber daya manusia adalah alat kunci bagi organisasi untuk mencapai kinerja unggul di pasar global (Thomson et al., 2021). Globalisasi telah mempengaruhi politik, budaya, dan organisasi sosial, dan persaingan di pasar mendorong inovasi dan produktivitas yang lebih tinggi (McGrath, 2015). Oleh karena itu,

mengoptimalkan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan cepat dan mencapai kesuksesan di dunia ekonomi.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengembangan dan keberhasilan organisasi. Mereka dianggap sebagai sumber daya yang paling berharga dan memiliki dampak signifikan pada efisiensi dan efektivitas tenaga kerja organisasi (Garg, 2014). Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) sangat penting untuk meningkatkan nilai pemanfaatan sumber daya manusia dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi. HRD melibatkan berbagai teknik seperti penilaian kinerja, pendampingan, dan bimbingan belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan (Lv, 2019). Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya penting untuk permintaan ekonomi tetapi juga sebagai strategi pembangunan berkelanjutan (Sadowska & Adam, 2020). Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk mencapai kinerja tinggi dan memastikan kesejahteraan karyawan.

Disisi lain, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga kedisiplinan karyawan itu sangatlah penting karena kedisiplinan adalah acuan penggerak dalam diri individu masing masing untuk melakukan sesuatu secara teratur. Tanpa disiplin, individu mungkin tidak mencapai potensi penuh mereka dan gagal memenuhi harapan. Beberapa penelitian telah menekankan pentingnya disiplin kerja dalam kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan (Gaffar et al., 2023) menemukan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Luwu. Demikian pula, (Wibowo et al., 2022) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Astra Credit Company (ACC) Samarinda. Selain itu, penelitian (Kirana et al., 2022) di CV. Mertanadi menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan dan menumbuhkan budaya disiplin untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas secara keseluruhan.

Kedisiplinan karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga pimpinan perlu memerhatikan karyawan agar dapat meminimalisir ketidakhadiran karyawan dan mengambil tindakan yang tepat untuk mengatasi masalah disiplin secara efektif (Chai et al., 2021). Kondisi ini tentunya dapat menghambat pencapaian kerja perusahaan secara keseluruhan termasuk upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan nya.

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti di harapkan oleh setiap perusahaan agar kegiatan yang di lakukan baik didalam maupun di luar perusahaan dapat tertanam dalam diri individu masing masing. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerjasama, mematuhi prosedur dan lain lain (Wibowati & Martini, 2021).

Memiliki karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti penetapan aturan yang pasti terkait dengan disiplin kerja, pengawasan berkelanjutan oleh kepemimpinan, dan penerapan sanksi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan (Damayanti et al., 2023). Perusahaan dapat mempromosikan disiplin kerja dengan memberikan peraturan mengenai waktu kehadiran, menerapkan standar kerja operasional, dan menegakkan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan (Deviani et al., 2023). Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja, karena karyawan yang termotivasi memiliki antusiasme yang lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya (Khoirunnisaa & Sungkono, 2023). Disiplin kerja juga memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja, dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi faktor kunci (Situmorang et al., 2023). Selain itu, ada hubungan positif antara iklim organisasi dan disiplin kerja, menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja nya dan menjadi persyaratan bagi karyawan dalam hal pembentukan sikap, perilaku dan tata tertib berdisiplin yang akan membuat karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja (Delimawati, 2020). Menurut (Hasibuan, 2013) seorang karyawan di katakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana diketahui Sebagian kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang masih sangat rendah. Evaluasi kinerja tahunan dinyatakan dalam bentuk rata rata hasil pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.
Rata-Rata Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan
PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang
Tahun 2017 s/d 2021

Unit	Target %	Realisasi %	Target Belum Tercapai %
War Room	100	95,17	4,83
Infratel	100	37,19	62,81
Cust.Service	100	75,01	24,99
Acces Net	100	97,00	3,00
Multimedia	100	80,82	19,18
Business Service	100	60,60	39,40
Enterprise Service	100	38,94	61,06
Wireless Broadband	100	95,38	4,64
HRD	100	40,44	59,56
Development Center	100	41,61	58,39
Finance Service	100	37,48	62,52
Payment and Collect	100	39,26	60,74
IT service	100	81,64	18,36
Security and Safety	100	73,10	26,90

Sumber: PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang, 2022

Pada Tabel 1, terdapat beberapa unit kerja yang memerlukan perhatian khusus karena pencapaiannya yang rendah yaitu masih kurang dari 50%, seperti *Infratel* dengan realisasi capaian target sebesar 37,19%, *Enterprise Service* dengan realisasi capaian target sebesar 38,94%, *Human Resource* dengan realisasi capaian target sebesar 40,44%, *Community Development Center* dengan realisasi capaian target sebesar 41,61%, *Finance Service* dengan realisasi capaian target sebesar 37,48%, *Payment and Collection* dengan realisasi capaian target sebesar 39,26%. Serta untuk unit kerja lainnya belum ada yang mencapai realisasi target sebesar 100% yang telah ditentukan. Disisi lain, terdapat variasi yang signifikan dalam pencapaian target antar unit di PT. Telkom tersebut. Unit *Acces Net* adalah salah satu yang unggul dengan pencapaian hampir sempurna sebesar 97,00%. Sementara itu, unit *War Room* dan *Wireless Broadband* juga menunjukkan kinerja yang sangat baik dengan realisasi masing-masing sebesar 95,17% dan 95,38%.

Dengan demikian, ada kesenjangan kinerja yang cukup lebar antara unit-unit tersebut. Secara keseluruhan, sementara beberapa unit di PT. Telkom Palembang telah bekerja dengan efektivitas yang tinggi dan mendekati atau bahkan hampir mencapai target yang ditetapkan, ada juga unit yang memerlukan evaluasi dan intervensi lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka. Informasi ini sangat penting bagi manajemen PT. Telkom Palembang dalam merumuskan strategi dan tindakan yang diperlukan untuk memastikan keseluruhan kinerja perusahaan berada pada level yang optimal.

Sebagaimana diketahui faktor tidak tercapainya target ialah berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian agar mengetahui apakah penerapan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Palembang.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal-Setting Theory* menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat dianggap sebagai faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih fokus dan terorganisir dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja membantu karyawan untuk menjaga komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan. Ketika seseorang memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, seperti yang dinyatakan dalam *Goal-Setting Theory*, mereka akan cenderung melakukan tindakan yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja yang kuat dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan tekun dan konsisten guna mencapai target mereka.

Selain itu, dalam *Goal-Setting Theory*, mencapai tujuan dianggap sebagai ukuran tingkat kinerja individu. Oleh karena itu, disiplin kerja yang membantu individu untuk tetap fokus pada tujuan mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang erat antara disiplin kerja dan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh *Goal-Setting Theory*. Disiplin kerja yang kuat dapat membantu karyawan dalam memahami, berkomitmen pada, dan mencapai tujuan mereka, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka dalam konteks organisasi

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik kinerja yang di capai (Dahlan, 2020). Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama di perlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Sehingga seorang karyawan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Berikut ini adalah pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Hasibuan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut Rivai bahwa “Disiplin

kerja adalah suatu alat yang di dipergunakan oleh mamajer untuk komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah sutau perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan(Rivai, 2014).

Adapun faktor-faktor yang memepengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan, diantaranya (Sofyandi, 2013):

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut (Rivai, 2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Berdasarkan hal tersebut, indikator penelitian untuk variabel Disiplin Kerja :

- a. Tanggung jawab
- b. Ketaatan
- c. Absensi

Kinerja

Sebuah perusahaan agar mampu bertahan hidup dan mempunyai prospek yang cerah di masa depan harus mampu mengidentifikasi, menyeleksi, mengembangkan dan mempertahankan karyawan karyawan yang berkualitas untuk dimilikinya (Anggraini & Octarinie, 2022). Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. (Khairuman et al., 2022).

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka yang diberikan kepadanya. Menurut (Malthis, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dimana yang mempengaruhinya, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Malthis dan Jacson

adalah “kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima keberadaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi”(Malthis, 2012). Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin Kerja
4. Komunikasi
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan Kesehatan
7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

Berdasarkan hal tersebut diatas, indikator penelitian untuk variabel Kinerja :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketetapan Waktu

Lokus Penelitian

Lokus penelitian adalah PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Pusat Palembang yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 459, 20 Ilir Timur I Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

Objek Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Objek penelitian merujuk pada subjek ilmiah yang menjadi fokus dalam memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dengan syarat bahwa hal tersebut bersifat objektif, valid, dan dapat diandalkan dalam konteks variabel tertentu. Adapun objek dalam penelitian ini adalah disiplin dan kinerja seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Pusat Palembang.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generaliasasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualits dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian untuk ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Telkom cabang Palembang yang berjumlah 58 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel menggunakan teknik jenuh/sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang karyawan.

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif penelitian yang

menggunakan data yang diperoleh dari sampel populasi dan analisis dengan metode statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan tanpa menghubungkan maupun membandingkan antar variabel. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat pengaruh disiplin (X1) dan Kinerja (Y).

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, yaitu data-data yang disajikan dalam bentuk angka hasil tabulasi data kuisioner responden. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer.

Menurut (Sugiyono, 2018), data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti serta wawancara observasi ataupun pengamatan langsung. Data primer dalam penelitian ini yaitu tanggapan responden mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada sampel yang telah dipilih sebelumnya.

Instrumen yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah menggunakan skala pengukuran skala Likert. Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Merupakan pengujian yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuisioner. Apabila tingkat signifikasi item $< 0,05$ maka alat ukur yang digunakan valid.

Menurut (Ghozali, 2011), pengujian validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuisioner memiliki keabsahan atau kevalidan. Kuisioner dianggap valid jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya mampu mencerminkan aspek yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Tingkat validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (korelasi antara item dan total kuisioner) dengan nilai r tabel, dengan menggunakan ketentuan derajat kebebasan (df) = $n-2$, di mana n merupakan jumlah sampel.

Uji Reliabilitas

Sebuah skala atau instrumen pengukuran data dan hasil data yang dihasilkan dianggap dapat diandalkan atau dapat dipercaya jika instrumen tersebut secara konsisten menghasilkan hasil yang sama setiap kali pengukuran dilakukan. Menurut (Ghozali, 2011), reliabilitas sebenarnya merupakan

ukuran dari sejauh mana suatu kuisioner dapat diandalkan sebagai indikator dari suatu variabel atau konsep. Kuisioner dianggap dapat diandalkan atau handal ketika respons dari responden terhadap pernyataan-pernyataannya bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu instrumen pengukur, semakin stabil pula instrumen tersebut dalam mengukur suatu konsep.

Pengujian realibilitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pertanyaan. Skala realibilitas jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* nilai antara 0,60 sampai 0,70 maka cukup baik, dan jika melebihi nilai 0,8 maka reliabilitasnya baik.

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi linier yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun model perhitungan regresi linier yang berhubungan dapat dihitung dengan rumus :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

- Y : Variabel terikat (Kinerja)
- X : Variabel bebas (Disiplin)
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *t-statistik*. Hal ini diperlukan untuk membuktikan apakah terhadap pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Berikut Hasil Validitas dan Reliabilitas yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item	Pearson Corelation	Sig 2 Tailed	Keterangan
Disiplin 1	0,337	0,258	Valid
Disiplin 2	0,616	0,258	Valid
Disiplin 3	0,332	0,258	Valid
Disiplin 4	0,383	0,258	Valid
Disiplin 5	0,613	0,258	Valid
Disiplin 6	0,390	0,258	Valid
Disiplin 7	0,354	0,258	Valid

Disiplin 8	0,597	0,258	Valid
Disiplin 9	0,613	0,258	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Tabel 2 di atas merupakan hasil uji validitas untuk variabel "Disiplin Kerja." Dalam analisis validitas ini, *Pearson Correlation* digunakan untuk mengukur sejauh mana setiap item (Disiplin 1 hingga Disiplin 9) berkorelasi dengan variabel Disiplin Kerja. Sig 2 Tailed (signifikansi dua sisi) adalah nilai *p-value* yang digunakan untuk menentukan apakah korelasi tersebut signifikan atau tidak.

Hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item yang tercantum dalam tabel memiliki korelasi positif dengan variabel disiplin kerja, yang berarti semakin tinggi skor pada item-item ini, semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja karyawan. Selanjutnya, pada kolom "Sig 2 Tailed" semua nilai *p-value* (0,258) lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (misalnya, $\alpha = 0,05$). Oleh karena itu, tidak ada item yang dianggap tidak valid karena semua memiliki nilai *p-value* yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Dalam konteks ini, validitas mengindikasikan bahwa item-item ini secara statistik dapat diandalkan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	Pearson Correlation	Sig 2 Tailed	Keterangan
Kinerja 1	0,503	0,258	Valid
Kinerja 2	0,377	0,258	Valid
Kinerja 3	0,312	0,258	Valid
Kinerja 4	0,377	0,258	Valid
Kinerja 5	0,337	0,258	Valid
Kinerja 6	0,455	0,258	Valid
Kinerja 7	0,494	0,258	Valid
Kinerja 8	0,272	0,258	Valid
Kinerja 9	0,285	0,258	Valid
Kinerja 10	0,427	0,258	Valid

Sumber: Data primer diolah 2022

Tabel 3 merupakan hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa ada sepuluh item kinerja yang diuji validitasnya dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson dan nilai signifikansi (Sig 2-Tailed). Semua item kinerja pada tabel 3 menunjukkan korelasi positif dengan kisaran nilai dari 0,272 hingga 0,503. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan setiap item kinerja, dengan kekuatan hubungan yang beragam dari lemah hingga sedang. Namun memiliki nilai signifikansi sebesar 0,258. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, korelasi antara

disiplin kerja dan item kinerja tidak signifikan secara statistik. Namun, perlu diperhatikan bahwa signifikansi ini hanya berlaku untuk sampel yang diuji, dan mungkin tidak mencerminkan populasi keseluruhan. Meskipun ada korelasi positif antara disiplin kerja dan setiap item kinerja, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik berdasarkan ambang batas yang biasa digunakan ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	0,727	Reliabel
Kinerja (Y)	0,711	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2022

Nilai Alpha (α) yang diperoleh adalah sebesar 0,727. Nilai Alpha ini mencerminkan tingkat konsistensi atau keandalan dari skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja. Dalam hal ini, nilai Alpha sebesar 0,727 dapat dianggap cukup baik, karena umumnya nilai Alpha di atas 0,7 dianggap reliabel. Ini berarti bahwa skala atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang memadai, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur konsep tersebut.

Nilai Alpha (α) untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,711. Nilai Alpha ini juga menunjukkan tingkat konsistensi yang cukup baik dalam pengukuran variabel kinerja. Dengan demikian, skala atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini juga dapat dianggap reliabel.

Sehingga dapat disimpulkan dari Tabel 4 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa baik variabel Disiplin Kerja (X) maupun variabel Kinerja (Y) memiliki tingkat reliabilitas yang memadai. Nilai Alpha yang diperoleh untuk kedua variabel tersebut (0,727 untuk Disiplin Kerja dan 0,711 untuk Kinerja) berada di atas ambang batas reliabilitas yang umumnya diterima dalam penelitian, yaitu 0,7. Ini menandakan bahwa instrumen atau skala yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan tingkat konsistensi yang baik. Oleh karena itu, hasil penelitian yang menggunakan instrumen ini dapat diinterpretasikan dengan lebih percaya diri.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independent mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstand Coefficients		Stand Coeffi	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.941	4.319		6.237 .000
	disiplin	.315	.091	.418	3.440 .001

a. Dependent Variable: kinerja
(Sumber data primer diolah 2022)

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa terdapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,941 + (0,315)X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 26,941 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 26,941. dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 , maka dapat diartikan bahwa jika Disiplin Kerja bernilai 0 maka Kinerja Karyawan sebesar 26,941.
- Koefisien regresi X sebesar 0,315 menyatakan bahwa jika terdapat peningkatan nilai sebesar 0.315 pada disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan juga akan bertambah sebesar 0,315. Koefesien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen dalam sebuah model regresi. Koefisien determinasi, sering disimbolkan sebagai R-squared (R^2), dapat memberikan informasi tentang seberapa baik model regresi ini cocok dengan data yang diamati. Hasil pengujian R-squared akan memberikan gambaran tentang seberapa kuat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam analisis. Adapun koefisien Determinasi yang dihasilkan antara lain sebagai berikut:

Tabel 6.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.469	.413	1.27832

a. Predictors: (Constant), disiplin

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer diolah 2022

Hasil penelitian ini mendapat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,469 atau (46,9%). Hal ini menunjukkan bahwa presentasi sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 46% sedangkan sisanya sebesar 54 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima. Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7.
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstand Coefficients		Stand Coeffi	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.941	4.319		6.237 .000
	disiplin	.315	.091	.418	3.440 .001

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber data primer diolah 2022)

- Berdasarkan nilai signifikan dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
- Berdasarkan nilai t, diketahui nilai t hitung sebesar $3,440 > t$ tabel 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat disiplin karyawan terhadap kinerja mereka di PT. Telkom Indonesia Tbk. Cabang Palembang. Hasil ini sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, karena menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dari karyawan memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Dengan penerapan disiplin kerja yang kuat oleh setiap anggota tim dalam perusahaan, akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

Hasil penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gunawan & Sunardi, 2016) yang mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja para karyawan. Pernyataan tersebut konsisten dengan pandangan (Tohardi, 2013) yang menyatakan bahwa penting bagi karyawan untuk menginternalisasi disiplin kerja dan kebiasaan baik ke dalam diri mereka. Hal ini sebaiknya tidak hanya didorong oleh tekanan, melainkan lebih didasarkan pada kesadaran pribadi karyawan.

Sebagaimana diketahui, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian (Liyas & Primadi, 2017) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank perkreditan rakyat, artinya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan searah, apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat namun apabila disiplin kerja menurun karyawan menurun maka kinerja karyawan juga ikut menurun.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang. Maka dapat ditarik kesimpulan terkait dengan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Palembang yaitu berdasarkan hasil regresi sederhana diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, semakin baik pula kinerja mereka dalam lingkungan kerja tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- nggraini, B., & Octarinie, N. (2022). Analisis Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Fasilitas Kerja dan Tingkat Disiplin Kerja terhadap Kinerja para Perangkat Desa pada Kecamatan Babat Toman Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 378–384.
- Chai, J. X., Ismail, F., & Khan, M. A. (2021). Employee discipline management: How to pursue disciplinary actions effectively and legally in the workplaces. *Journal of Techno-Social*, 13(1), 54–58.
- Dahlan, P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri 21 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(3).
- Damayanti, M., Fahmi, I., & Saptono, I. T. (2023). Factors Affecting the Employees Work Discipline of PT. Asshidiq Cater Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 20415–20421.
- Delimawati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Lestari Palembang. *Jurnal Manajemen*, 8(3).
- Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023).

- Implementation of Work Discipline on the Performance of KJ Pharmacy Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 23–27.
- Gaffar, A., Indra, K., & Samsinar. (2023). The Effect of Work Spirit and Work Discipline on Employee Performance Inregional Water Drinking Company (PDAM) Luwu District. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 624–636.
- Garg, B. (2014). Human resource-driving force of sustainable business practices. *International Journal of Innovative Research & Development*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universita Diponegoro.
- Gunawan, A. A., & Sunardi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gesit Nusa Tangguh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jabani, M. (2015). Pentingnya perencanaan sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi. *Muamalah*, 5(1), 1–10.
- Khairuman, Nenny Octarinie, & Fane Sugeng Mianto. (2022). Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai Sekretariat DPRD Kota Prabumulih. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 328–336.
- Khoirunnisaa, A., & Sungkono. (2023). The Role of Motivation in Improving Work Discipline in PT IP Employees. *Journal Integration of Social Studies and Business Development*, 1(1), 32–36.
- Kirana, I. B. G. A., Sriathi, A. A. A., & Suwandana, G. M. (2022). The effect of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance in manufacturing company. *European Journal of Business and Management Research*, 7(3), 26–30.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Locke, E. A. (1968). oward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157–189.
- Lv, Y. (2019). The Application of Confucianism in Human Resource Management—Taking Anta as an Example. In *Application of Intelligent Systems in Multi-modal Information Analytics* (pp. 693–700). Springer International Publishing.
- Malthis, R. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jilid 1 da). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya.
- McGrath, J. (2015). *Globalization and Social Change*. The Modernization of the Western World.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Insani*. PT.Raja Grafindo Persada.
- Sadowska, B., & Adam, L. (2020). Management of manufacturing resources in an enterprise on the example of human resources. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 19(2).
- Situmorang, R., Indra, A. A., Maharani, I. D., & Sari, O. L. T. (2023). The Effect of Work Discipline on Work Productivity of Construction. *Indonesian Journal Of Civil Engineering Education*, 8(2), 47–51.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (edited by Sotopo (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. C.V Alfabeta.
- Thomson, S. B., Ouedraogo, N., Horbay, M., & Khan, M. A. R. (2021). Effectiveness of human resource management practices in developing countries:: a case study on recruitment practices. *Bangladesh Journal of Public Administration*, 29(2), 116–139.
- Tohardi. (2013). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Maju (ed.)). Universitas Tanjung Pura.
- Wibowati, J. I., & Martini. (2021). Pengaruh Perilaku Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tri Prima Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekomomika.*, 14(2), 140–277.
- Wibowo, J. K. W., Setyadi, D., & Jiuhardi. (2022). The Effect of Organizational Culture, Compensation and Motivation Variables on Employee Performance through Work Discipline at PT. Astra Credit Company, Samarinda Branch. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 7(5), 154–170.