

**PENGARUH PENERAPAN KEDISIPLINAN YANG EFEKTIF  
DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BUMI SARANA UTAMA**

**Muh Nasrum Syam<sup>1</sup>, Andi Nuryadin<sup>2</sup>, Ansar H Mulkin<sup>3</sup>**

Stim Ipi makassar,program Studi Manajemen

[nasrumsyammuhammad@gmail.com](mailto:nasrumsyammuhammad@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

*Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerpan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Bumi Sarana Utama ( Kalla Aspal ) metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dan Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dengan menggunakan 32 sampel .dan metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear .untuk mengetahui variabel yang berpengaruh pada variabel terikat Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dengan nilai **0,002** terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi saran Utama Yang berarti pula bahwa hipotesis yang di ajukan adalah diterima , sedangkan hasil analisis secara parsial kedisiplinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bumi Sarana Utama*

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah singkatan dari Sumber daya manusia yaitu potensi yang dimiliki manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk social .Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai sekelompok tenaga kerja yang memberikan daya dan upayanya kepada sebuah organisasi atau Perusahaan

Sumber daya manusia merupakan factor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi potensi yang dimiliki SDM sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai target atau tujuannya

Manajemen Sumber daya manusia adalah pendekatan strategis untuk mengelola asset paling berharga milik perusahaan ,yaitu orang-orang yang bekerja didalam perusahaan , yaitu orang-orang yang bekerja didalam perusahaan. Tujuan msdm adalah untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditetapkan pada posisi dan jabatan yang tepat

*Disiplin kerja suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku disuatu perusahaan*

Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai mempengaruhi dan juga memberi kontribusi terhadap organisasi. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018;83). Kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya

## TINJAUAN PUSTAKA

### KEDISIPLINAN

kedisiplinan adalah suatu kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku dengan kesadaran diri tanpa ada paksaan..Disiplin merupakan setiap macam pengaruh yang ditujukan untuk membantu apa yang ingin dilakukan oleh individu dan apa yang diingankan individu dari orang lain sampai batas-batas tertentu dan memenuhi tuntunan orang lain dari dirinya sesuai dengan kemampuannya (Nahrowi, Maulida & Ginanjar, 2018).

## **KINERJA**

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

## **FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA**

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standart kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Displin
4. Inisiatif

.1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik,tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan

tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Dari metode yang digunakan maka dapat dikaji mengenai Analisis Pelaksanaan kedisiplinan yang efektif dalam upaya peningkatan peningkatan pelayanan karyawan pada PT.Bumi sarana utama ( PT.Haji kalla )

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Deskripsi Variabel Kedisiplinan ( X1 ) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas

Untuk Melihat tanggapan responden terhadap ocusmen – ocusmen yang menjadi Item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel kedisiplinan ( X1 ) sebagai berikut

pernyataan kedisiplinan ( X1)

Indikator – Indikator dari Variabel ini terbagi atas 5 pernyataan .Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut

Tabel 5.6

TANGGAPAN RESPONDEN KEDISIPLINAN ( X1)

Tanggapan Pernyataan	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X . 1	18	56,3	14	43,7	0	0	0	0	0	0	140
X . 2	7	21,8	14	43,7	9	28,2	2	6,3	0	0	120
X . 3	16	50	13	40,6	3	9,4	0	0	0	0	135
X.4	3	9,3	14	43,7	9	28,2	6	18,2	0	0	115
X.5	11	34,3	14	43,7	3	9,3	4	12,7	0	0	130
Rata – Rata											136

Sumber ; Data diolah pada tahun 2024

Pada tabel di atas data yang diolah ,dapat di simpulkan bahwa tanggapan rensponden variabel kepemimpinan ( X1),bersifat positif dengan melihat pada rata rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 136. Berarti berada pada range skor puas

TABEL 5.8

TANGGAPAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan	Sangat setuju		Setuju		Ragu ragu		Tidak setuju		Sangat tidak setuju		score
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	24	75	6	18,2	1	3,4	1	3,4	0	0	150
Y.2	11	34,7	14	43,3	5	15,2	2	6,8	0	0	132
Y.3	8	25	7	21,6	16	50	1	3,4	0	0	120
Y.4	20	62,1	11	34,5	1	3,4	0	0	0	0	147
Y.5	25	78,1	5	15,1	1	3,4	1	3,4	0	0	151
Rata rata											140

Pada tabel di atas data yang diolah dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel kepemimpinan (X1) bersifat positif dengan melihat pada rata-rata total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 136, berarti berada pada range skor Puas

#### uji validitas

Hasil dari uji validitas, dengan membandingkan nilai Pearson correlation dengan nilai  $R_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$ ,  $df = 3-1 =$  (jumlah Variabel bebas), hasil diperoleh untuk  $R_{tabel}$  sebesar 0,3550. Untuk lebih, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut

item	Pearson correlation	Rtabel	keterangan
X.1	0,417	0,3550	Valid
X.2	0,734	0,3550	Valid
X.3	0,441	0,3550	Valid
X.4	0,835	0,3550	Valid
X.5	0,756	0,3550	Valid
Item	Pearson correlation	Rtabel	keterangan
Y.1	0,567	0,3550	Valid
Y.2	0,780	0,3550	Valid
Y.3	0,857	0,3550	Valid
Y.4	0,571	0,3550	Valid
Y.5	0,467	0,3550	Valid

Dari tabel hasil uji validitas di atas ,bahwa seluruh variabel pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid ,yang di tunjukkan dengan nilai dari masing -masing variabel pertanyaan memiliki nilai pearson correlation positif dan lebih besar dari pada nilai Rtabel

### Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah Teknik untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran yang sama dapat diperoleh dengan menggunakan objek yang sama . uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat di andalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang

Uji realibilitas penting dilakukan dalam penelitian ocusm dengan uji validitas . keduanya bertujuan untuk memastikan bahwa instrument yang digunakan dapat menghasilkan hasil yang akurat dan dapat di percaya

Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian realibilitas yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai ocusme's Alpha pengujian reabilitas ocusment dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrument penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat.

Jika

- 1.) Nilai Cronbach 0,00 s.d 0,21
- 2.) Nilai cronbach 0,22 s,d 0,40
- 3.) Nilai cronbach 0,41 s.d 0,61
- 4.) Nilai cronbach 0,62 s,d 0,81
- 5.) Nilai cronbach 0,82 s,d 1,00

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 20,00

.Pengaruh Variabel Kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan Y

Variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel kedisiplinan ini merupakan variabel yang kemudian mendukung kinerja karyawan di PT Bumi Sarana Utama karena

Kedisiplinan yang baik dan harus menerapkan sikap potensial dalam perusahaan atau instansi itu harus lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja karyawan tersebut .hal ini penulis dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan ,hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan

Tabel  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach,s Alpha	Cronbach,s Alpha Standar	keterangan
kedisiplinan	0,643	0,60	Reliebel
Kinerja karyawan	0,670	0,60	Reliebel

Data diolah tahun 2024

TABEL  
RINGKASAN HASIL REGRESI

Variabel penelitian	koefisien	Thitung	Ttabel	Sig	R	R <sup>2</sup>	Fhitung	Ftabel	Sig
	Regresi								
(constan)	3,763	3,973	2,055	0,001	0,574	0,347	7,450	3,43	0,002
kedisiplinan	0,546	3,963		0,001					

### uji Hipotesis

#### Uji F ( Serempak )

Uji F merupakan uji dengan cara bersamaan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kedisiplinan ( X1 ) terhadap variabel kinerja karyawan ( Y ).Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel

#### Uji T Parsial

Pengujian ini tujuannya untuk dapat melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing masing variabel bebas ( X ) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang pada tabel diatas uji T dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan tingkat kesalahan 5% Yaitu 2,055 apabila thitung ttabel maka dapat di simpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan

#### Variabel kedisiplinan

Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 3,963 .sedangkan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,055 , Maka thitung ( 3,963 ) ( 2,055 ) . hal ini berarti variabel

kedisiplinan ( X1) mempunyai pengaruh positif . hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ( 0,001 0,05 ) artinya variabel kepemimpinan ( X1) berpengaruh positif dan signifikansinya 0,002

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

1. Kedisiplinan sangat berpengaruh positif dan signifikan ,dengan jumlah signifikansinya ( 0,001 ).dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT.Bumi Sarana Utama Makassar

### **Saran**

Dalam peningkatan kinerja karyawan , maka disarankan harus tetap menerapkan kedisiplinan yang baik untuk perusahaan tersebut agar karyawan tersebut ocus mengerjakan tugas dengan baik

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikanto, ( 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.
- Bass, (2010). Predicting Unit Perfomance by Assesing Transformasional and Trascational Leadership. Jurnal of AppliednPsycology.
- Damim. (2015). Motivasi, Kepemimpinan Efektivitas Kelompok. PT. Jakarta.
- Gaspersz, (2015). Total Quality Management (Untuk Praktis Dan Bisnis Industri). Jakarta: Penebar Swadaya.
- George, (2014). Dasar-Dasar Manajemen. Bina Aksara.
- Gibson, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Haqiqi . ( 2017 ) .Kepemimpinan spiritual.
- Howard, (2009). Aspect of Modern Public Administration, National Institute of Administration, Jakarta: Bulan Bintang.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kombinasi. (Mixed Melhods). Bandung: CV Alfabeta ,

- Susi. ( 2020 ) .Dimensi dan indicator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi kebudayaan
- Suci. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Media Pressindo.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kombinasi. (Mixed Melhods). Bandung: CV Alfabeta.
- Yuyun, (2015). Peningkatan Mutu Pendidkan. Studi Islam.
- Yulk. (2005). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Terjemahan Budi Supriyanto. Edisi Ke 5. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.
- Kartini, (2017). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Simanjuntak, (2011). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Thomas, (2007). Tanaman Obat Tradisional, Yogyakarta: Kanisius.
- Creswell, (1998). Qualitative Inquiry Research Design: Choosing Omong Five Tration: London: Sage Publication.
- Sukardi, (2004). Metode Penelitian Pendidikan: Kompetensi Dan Prakteknya, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Komperatif). Yogyakarta : Gajah Madah University Perss.