

---

## Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember

Rachmy Sekar Indah Santry Sagala<sup>1</sup>®, Sutrisno<sup>2</sup>, Suhartono<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu  
Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember

### *Abstract*

*The results of this study aim to explain the influence of work discipline on employee performance at PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. This type of research is quantitative research with explanatory research methods. The population in this study were permanent employees (non-managerial) in administration with a minimum of 1 (one) year of service and 38 respondents in total. Data collection techniques using a questionnaire. Instrument testing in this study used validity and reliability tests. Data analysis used simple linear analysis with the hypothesis test consisting of the t test (partial) and the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results of the t and R<sup>2</sup> tests show that the work discipline variable has a significant positive effect on employee performance at PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Perdagangan internasional dilaksanakan melalui transaksi jual beli yang dikenal dengan kegiatan ekspor dan impor. Kegiatan menjual disebut ekspor dan kegiatan membeli disebut impor. Pihak pembeli disebut importir. Eksportir adalah kegiatan menjual barang/jasa ke luar negeri yang dilakukan oleh perseorangan atau badan hukum dan non hukum (Bbaale et al., 2019). Bergerak dibidang agroindustri sayuran beku dengan komoditas utama yaitu Edamame/kedelai Jepang, PT. Mitratani Dua Tujuh Jember berinovasi dengan menambah varian produksi sayur seperti: okra, buncis, ubi jalar, dan jus sari edamame dengan kualitas tinggi dan sesuai standar. Kegiatan ekspor edamame PT. Mitratani Dua Tujuh Jember telah menembus pasar internasional dengan negara Jepang sebagai tujuan utama, untuk wilayah pemasaran telah menjangkau berbagai negara diantaranya Eropa, Kanada, Belanda, Taiwan, Timur Tengah, Malaysia dan Singapura serta Amerika Serikat. PT. Mitratani Dua Tujuh sebagai pengeskor edamame terbesar di Indonesia karena mampu mengekspor edamame hingga 4.500 ton dan meningkat setiap tahunnya.

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak perusahaan yang harus dikembangkan kemampuannya (Ansory, 2018). Manajemen sumber daya manusia yang baik adalah manajemen sumber daya manusia yang terkelola secara profesional agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas,

---

® [rachmysekar98@gmail.com](mailto:rachmysekar98@gmail.com)

loyal dan berprestasi. “Manajemen merupakan ilmu dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif agar mampu mencapai tujuan perusahaan” ([Hasibuan, 2013](#)).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja serta perilaku karyawan yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu ([Kasmir, 2016](#)). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja ([Kasmir, 2016](#)).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku ([Hasibuan, 2017](#)). Disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja meskipun tanpa ada pengawasan dari atasan. Selain itu, pada jam kerja karyawan tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal lain diluar kaitan dengan pekerjaan, sedangkan untuk karyawan dengan kedisiplinan rendah akan melakukan hal yang sebaliknya.

Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember ditemukan fenomena bahwa kedisiplinan karyawan pada jumlah rata-rata ketidakhadiran pada periode tahun 2021-2022 yaitu 2,8% dimana skala yang diharapkan oleh perusahaan pada ketidakhadiran karyawan yaitu 0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tergolong baik tetapi tetap harus ditingkatkan agar kinerja karyawan tetap baik.

Pada jumlah kehadiran di tahun 2021 hanya memenuhi 97,5% dari skala 100% dengan jumlah Alpa sebanyak 70, Ijin sebanyak 68 dan Sakit 108 selama satu tahun dari absen 38 karyawan. Pada jumlah kehadiran di tahun 2022 hanya memenuhi 96,9% dari skala 100% yang diharapkan perusahaan dengan jumlah Alpa sebanyak 49, Ijin sebanyak 85 dan Sakit 187 selama satu tahun dari absen 38 karyawan, pada tahun 2022 pada Ijin dan Sakit lebih banyak dari tahun 2021 hal ini yang membuat persentase kehadiran karyawan menurun sebanyak 0,6% dari tahun 2021.

Disiplin kerja yang baik di suatu perusahaan akan memperbaiki kinerja karyawan dan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan, dimana karyawan dapat dikatakan mempunyai kinerja baik, jika tanggung jawab kerja yang diberikan tercapai dan realisasi hasil kerja lebih tinggi dari yang ditetapkan perusahaan ([Vallennia, et al., 2021](#)).

Hal ini mendorong dilakukan penelitian tentang disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan dengan menyesuaikan indikator yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dengan pekerjaan dan tugas serta tingkat absensi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan ialah explanatory research merupakan metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dalam bentuk sebab akibat ([Sugiyono, 2017](#)).

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, data yang berupa angka yang diolah serta dianalisis dengan teknik kalkulasi statistik ([Sugiyono, 2017](#)). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari dua data yaitu data primer yang

dikumpulkan menggunakan kuesioner dan data sekunder yaitu data yang didapatkan dari jurnal, buku dan penelitian terdahulu.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dan observasi.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang berjumlah 38 karyawan, dengan beberapa karakteristik populasi diantaranya pegawai tetap PT. Mitratani Dua Tujuh Jember bagian administrasi wilayah kantor dan masa kerja lebih dari satu tahun.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, analisis linier sederhana, pengujian hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas**

Uji Validitas dengan kriteria pengujian yang dilakukan apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ ,  $r_{hitung}$  dengan taraf signifikansi 5% Hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dengan 8 item pernyataan, variabel kinerja karyawan dengan 10 item pernyataan dinyatakan valid dimana diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,320 dan  $sig < 0,05$ .

### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X)  $0,856 > 0,60$  dan kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,853 > 0,60$ , sehingga disimpulkan bahwa instrument data penelitian reliabel karena semua nilai lebih besar dari *Cronbach Alpha*.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan metode analisis grafik dengan melihat grafik normal P-plot dan Kolmogorov- Smirnov Test.

Berdasarkan uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui nilai Asymp. Sig (2- tailed) atau nilai signifikansi sebesar 0,133 yang menunjukkan jika nilai  $>$  dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa nilai residual tergolong normal dan model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu. Berdasarkan

uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa distribusi data pada titik menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

### **Analisis Linier Sederhana**

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,124 + 1,029 X$$

Dalam persamaan tersebut didapat nilai konstanta bernilai positif sebesar 6,124 yang menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel Disiplin Kerja (X), maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar konstanta 6,124. Nilai koefisien dari variabel disiplin kerja bernilai 1,029 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,029. Hasil perhitungan model regresi linier sederhana menunjukkan adanya hubungan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

### **Uji t**

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji hipotesis, apakah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan thitung dengan ttabel (thitung > ttabel) dengan taraf signifikansi kurang dari 0,05. Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X) memiliki signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < ttabel (7,757 > 2,028) yang menandakan terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

### **Uji R<sup>2</sup>**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besar persentase pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Pada uji koefisien determinasi, diperoleh angka R<sup>2</sup> (R square) sebesar 0,626 atau 62,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja karyawan dan sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

## **4. KESIMPULAN**

Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 7,757 dari hasil uji t, artinya bahwa jika semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan berdasarkan hasil uji R<sup>2</sup>, artinya menunjukkan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 62,6% dan sebesar 37,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Saran

Pada variabel Disiplin kerja (X), skor paling rendah yaitu pada item 6 sebesar 154 tentang tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan. Sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan kembali terkait pemberian waktu kepada karyawan yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan, sebaiknya tidak memberatkan agar karyawan tetap bisa menyelesaikan dengan teliti, benar dan sesuai waktu. Pada variabel Kinerja karyawan skor paling rendah yaitu pada item 10 sebesar 143 tentang kemandirian. Sebaiknya pekerjaan dengan tim sangat diperlukan karena karyawan membutuhkan bantuan dari orang lain baik itu berupa ide penyelesaian atau bantuan dalam bentuk tenaga (fisik).

## DAFTAR PUSTAKA

### Artikel Jurnal

- Bbaale, E., Okumu, I. M., & Kavuma, S.N. (2019). Imported inputs and exporting in the Africa's manufacturing sector. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 15(1),19–30.  
<https://doi.org/10.1108/wjemsd-04-2018-0043>.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Nur Azijah, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.

### Buku

- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir.2016. *Faktor yang Mempengaruhi dan Dipengaruhi Kinerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Bandung*. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.

### Artikel Dari Internet

- iNewsJember.id, 16 Desember 2022, Jember Pengekspor Edamame Terbesar di Indonesia, 18 Juli 2023, <https://jember.inews.id/read/225334/jember-pengekspor-edamame-terbesar-di-indonesia>.
- Solichah, Zumrotan. 2018. “Ekspor kedelai edamame Mitratani Dua Tujuhdi sejumlah negara terus meningkat”, <https://jatim.antaranews.com/berita/256405/ekspor-kedelai-edamame-mitratani-27-di-sejumlah-negara-terus-meningkat>, diakses pada 29 November 2022 pukul 20.00