

---

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG MEDAN**

**Wahyu Wijayadi<sup>1</sup>, Desi Irana Dewi Lubis<sup>2</sup>**

**<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia**

**[wahyu.theronk@gmail.com](mailto:wahyu.theronk@gmail.com)<sup>1</sup>, [iranawie27@gmail.com](mailto:iranawie27@gmail.com)<sup>2</sup>**

**Abstract:** *This research aimed to determine whether there was an influence between work discipline on employee performance at PT. JNE Medan Branch. This study used primary data obtained by distributing questionnaires. The population in this study were all employees of the Inbound and Outbound divisions totaling 153 employees and the researchers took a sample of 111 employees used random techniques, the instrument used to obtain data on discipline and performance variables was measured using a Likert scale questionnaire. The data was then tested for validity and reliability, then analyzed through simple linear regression techniques. The hypothesis was tested significantly at 0.05 margin of error using the t-test. The results showed that there was a positive and significant influence between work discipline on employee performance with the equation  $Y=a+bx+e$ . Meanwhile, the coefficient of determination was 58,7% while the remaining 41,3% was influenced by other variables not examined. Based on the above results, it was recommended that the company be able to apply good work discipline to improve performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Performance, JNE.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi Inbound dan Outbound yang berjumlah 153 karyawan dan peneliti mengambil sampel yang digunakan sebanyak 111 karyawan dengan menggunakan teknik acak, instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel disiplin dan kinerja, diukur menggunakan kuesioner skala likert. Data tersebut kemudian diuji validitas dan realibilitas, lalu analisis melalui teknik regresi linear sederhana. Hipotesis diuji dengan signifikan pada 0,05 margin of error menggunakan t-test. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan  $Y= a+bx+e$ , Sementara itu, koefisien determinasi adalah 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil di atas, disarankan perusahaan agar mampu menerapkan disiplin kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja, JNE

## **PENDAHULUAN**

Ketaatan dalam melaksanakan aturan yang sudah ditentukan atau diharapkan oleh perusahaan dalam bekerja, bertujuan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu, termasuk untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seorang karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan cenderung bekerja sesuai dengan kewajiban dan peraturan yang dibebankan kepadanya. Jadi kedisiplinan adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan kewajiban serta tugasnya dalam berperilaku yang seharusnya.

Hasil penelitian yang dilakukan di beberapa perusahaan yang bergerak di bidang logistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Anjani, 2015), (Meilany and Ibrahim, 2015), (Ruliyanto, 2017) dan ada penelitian lain yang menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Astrianingsih, 2017).

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi kehadirannya saja, tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun masih ada beberapa karyawan kurang kesadaran tentang pentingnya disiplin kerja ini dibuktikan dengan masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam penggunaan jam kerja, diantaranya masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat selesai, penggunaan waktu sholat yang berlebihan, dan adanya karyawan yang tidak disiplin dengan peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, banyaknya pekerjaan yang tertumpuk yang belum di selesaikan, mengirimkan paket tidak tepat pada jangka waktu yang dijanjikan, dan masih ada karyawan yang tidak berada di meja kerjanya pada saat jam kerja sedang berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan yaitu melaksanakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat gagalnya pencapaian keberhasilan dan tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. JNE Cabang Medan, pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan *sampling* acak dari karyawan unit Inbound dan Outbond. Variabel diamati dalam penelitian terdiri dari variabel bebas yang terdiri dari disiplin dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, sedangkan kinerja sebagai variabel

terikat dengan indikator tujuan, standar, umpan balik, alat dan sarana, kompetensi, motif dan peluang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 111 orang karyawan pada PT. JNE Cabang Medan yang menjadi responden penelitian ini. Adapun analisis data menggunakan deskriptif dengan regresi linear sederhana (Sugiyono, 2017:147), sedangkan uji hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi, uji parsial, dan pengolahan data menggunakan program SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden merupakan identitas responden yang menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian sebanyak 111 karyawan yang telah mengisi kuesioner berdasarkan usia, lama masa bekerja, jenis kelamin dan pendidikan terakhir, berikut ini disajikan data karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	104
2	Wanita	7
Total		111

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden pria lebih besar dibandingkan dengan responden wanita.

Tabel 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	18-25 Tahun	28
2	26-35 Tahun	75
3	>.36 Tahun	8
Total		111

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia antara 18-25 tahun berjumlah 28 orang, responden yang berusia antara 26-35 tahun sebanyak 75 orang dan responden yang berusia diatas 36 tahun lebih sedikit yaitu 8 orang.

Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	< 1 Tahun	27
2	1-5 Tahun	52
3	>.5 Tahun	32

Total	111
-------	-----

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang merupakan responden penelitian ini yang telah bekerja dalam rentang waktu satu tahun sebanyak 27 tahun, sedangkan responden yang bekerja dalam rentang waktu 1-5 tahun lebih dominan yaitu sebanyak 52 orang dalam responden yang berja dalam rentang waktu lebih dari 5 tahun sebanyak 32 orang.

Tabel 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMA/SMK	59
2	Diploma (D3)	16
3	Strata Satu (S1)	32
4	Strata Dua (S2)	-
Total		111

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden enelitian ini dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan yaitu sebanyak 59 orang, responden penelitian dengan pendidikan D3 sebanyak 16 orang dan dengan pendidikan terakhir 32 orang.

## 2. Rekapitulasi jawaban responden variabel disiplin kerja

Untuk mengukur disiplin kerja pada PT. JNE Cabang Medan, maka digunakan 8 indikator sesuai dengan teori yang ada. Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah dijawab oleh karyawan yang sebagai responden dalam penelitian ini, maka dihasilkan data sebagai berikut:

Tabel 5 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Jlh
		Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Disiplin 1	21	19%	84	76%	4	4%	2	2%	0	0%	111
2	Disiplin 2	51	46%	57	51%	3	3%	0	0%	0	0%	111
3	Disiplin 3	63	57%	46	41%	2	2%	0	0%	0	0%	111
4	Disiplin 4	69	62%	39	35%	3	3%	0	0%	0	0%	111
5	Disiplin 5	28	25%	44	40%	20	18%	17	15%	2	2%	111
6	Disiplin 6	33	30%	62	56%	11	10%	5	5%	0	0%	111
7	Disiplin 7	37	33%	69	62%	4	4%	1	1%	0	0%	111
8	Disiplin 8	39	35%	62	56%	8	7%	1	1%	1	1%	111
9	Disiplin 9	38	34%	58	52%	13	12%	2	2%	0	0%	111

10	Disiplin 10	28	25%	76	68%	5	5%	2	2%	0	0%	111
11	Disiplin 11	50	45%	54	49%	6	5%	0	0%	1	1%	111
Rata-Rata			37%		53%		7%		3%		0%	

Pada tabel diatas terlihat bahwa jawaban responden pada skala jawaban setuju dengan rata-rata persentase sebesar 53%, dengan jawaban tertinggi terletak pada pernyataan nomor satu dengan presentase sebesar 76% hal ini menunjukkan bahwa adanya tujuan dari pekerjaan yang dibebankan dengan kemampuan karyawan. Sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 7% dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3%.

### 3. Rekapitulasi jawaban responden variabel kinerja karyawan

Tabel 6 : Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden										Jlh
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kinerja 1	24	22%	85	77%	2	2%	0	0%	0	0%	111
2	Kinerja 2	26	23%	83	75%	2	2%	0	0%	0	0%	111
3	Kinerja 3	29	26%	74	67%	7	6%	1	1%	0	0%	111
4	Kinerja 4	37	33%	70	63%	4	4%	0	0%	0	0%	111
5	Kinerja 5	32	29%	76	68%	3	3%	0	0%	0	0%	111
6	Kinerja 6	34	31%	73	66%	4	4%	0	0%	0	0%	111
7	Kinerja 7	42	38%	64	58%	5	5%	0	0%	0	0%	111
8	Kinerja 8	41	37%	63	57%	7	6%	0	0%	0	0%	111
9	Kinerja 9	47	42%	59	53%	5	5%	0	0%	0	0%	111
10	Kinerja10	46	41%	58	52%	5	5%	2	2%	0	0%	111
Rata-Rata			32%		64%		4%		0%		0%	0

Pada tabel diatas terlihat bahwa jawaban responden tertinggi pada skala jawaban setuju dengan rata-rata persentase sebesar 64% dengan jawaban tertinggi pada pernyataan nomor satu dengan persentase sebesar 77%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.JNE Cabang Medan sangat memahami tujuan dari instansi. Sedangkan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32%, dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4%.

### 4. Hasil uji regresi linear sederhana

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan. Berikut ini tabel hasil pengujian regresi linear sederhana pada masing-masing variabel yaitu:

Tabel 7 : Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,953	2,726		3,284	,001
	Disiplin	,723	,058	,766	12,448	,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 8,953 + 0,723X$$

Pada model regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta kinerja sebesar 8,953 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 8,953. koefisien masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja bernilai positif, artinya kinerja karyawan pada PT. JNE Cabang Medan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

#### 5. Pengujian hipotesis

##### a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 8 : Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,766 <sup>a</sup>	,587	,583	2,332

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,587 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja secara parsial yaitu 58,7% sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lainnya.

##### b) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 : Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,953	2,726		3,284	,001
	Disiplin	,723	,058	,766	12,448	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja 12,448 sedangkan  $t_{tabel}$  dapat dicari pada tabel statistik pada signifikan 0,05 atau 5% dengan  $df = n-k$  atau  $111-2 = 109$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  1,981. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  variabel disiplin sebesar  $12,448 > 1,981$ , dan nilai signifikan  $0,000 <$  dari  $\alpha$  0.05. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hasil penelitian regresi sederhana, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,587. Artinya, pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) yaitu 58,7%, sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian hasil pengujian hipotesis, kedua menunjukkan bahwa variabel bebas (disiplin kerja) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja). Ini dibuktikan dengan memiliki nilai  $t_{hitung} = 12,448$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu 1,981 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan pada PT. JNE Cab. Medan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (Anjani, 2015), (Meilany and Ibrahim, 2015), (Lubis and Heryenzus, 2020), dan penelitian lain yang menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Astrianingsih, 2017).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin terhadap kinerja yaitu sebesar 0.587 atau 58.7 % menunjukkan bahwa variabel disiplin mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan PT Jne Cabang Medan, Sedangkan sisanya 41,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini seperti pelatihan, Kepemimpinan, Motivasi, Pengalaman kerja dan lainnya.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antar disiplin kerja dan kinerja dibuktikan dengan thitung sebesar 12,448 > ttabel 1,981. Artinya jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin rendah maka kinerja karyawan akan rendah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadi, M. T. P. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Palembang'.
- Anjani, K. R. (2015) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Sun Dewata Express Jakarta'.
- Astrianingsih (2017) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Processing Center Semarang'.
- Meilany, P. and Ibrahim, M. (2015) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)'.
- Puspitasari, I. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nerus Toys Logistik Surabaya'.
- Ruliyanto (2017) 'Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Krakatau Argo Logistics di Cilegon)'.
- Santoso, B. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada JNE Kota Malang)'.
- Sugiyono (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-25. Bandung: Alfabeta.