

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO MLATI YOGYAKARTA**

**Septi Haryanti**

### **Abstrak**

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Mlati Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan adalah 58 karyawan PT. Nasmoco Mlati Yogyakarta. Pengujian statistik yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji t dan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t diketahui disiplin kerja memiliki  $t_{hitung}$  3.257 dan  $t_{tabel}$  2.003. Dari hasil tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Mlati Yogyakarta. Dari analisis koefisien determinasi diketahui bahwa *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.218 (21.8%). Hal tersebut berarti bahwa sebesar 21.8% dari variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja, sedangkan sisanya 78.2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja, pelatihan, stres dan lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

## **THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT NASMOCO MLATI YOGYAKARTA**

**Septi Haryanti**

### **Abstract**

*Human resource management is a planning, organizing, directing, and controlling the procurement, development, compensation, integration, maintenance and termination of employment to achieve organizational goals in an integrated manner. Work discipline is an attitude of respect and obedience to applicable regulations, both written and unwritten. Besides, it also means to do and to receive sanctions if it violates the duties and authority of the company. Employee performance is often interpreted as the achievement of tasks, where employees in work must be in accordance with the work program of the organization to indicate the level of work of the organization in achieving the organization's vision, mission, and goals. The purpose of this study was to determine the influence of work discipline on employee performance at PT. Nasmoco Mlati Yogyakarta. The type of this research was quantitative one. Data were collected through questionnaires. The sample used was 58 employees of PT. Nasmoco Mlati Yogyakarta. The statistical tests used in this study were the analysis of validity test, reliability test, normality test, linearity test, heterocedasticity test, simple regression analysis, t test and analysis of the coefficient of determination. The results of the t test showed that work discipline had t count 3,257 and t table 2,003. T\_count was higher than t\_table; it meant that there was a positive and significant influence of work discipline variables (X) on the performance of employees at PT. Nasmoco Mlati Yogyakarta. The analysis of the coefficient of determination found that the Adjusted R Square ( $R^2$ ) was equal to 0.218 (21.8%). It proved that 21.8% of the work discipline variables affected the performance variable, while the remaining 78.2% was influenced by other variables such as workload, training, stress and others which were not examined in this study.*

**Keywords:** *Discipline, Employee Performance.*