

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA

Zia Ananta

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui penerapan disiplin kerja dan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa variabel disiplin memiliki nilai t hitung sebesar 6,338 dan nilai t tabel sebesar 2,017 karena nilai t hitung (3,587) > dari t tabel (2,0197) maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji t didapatkan nilai signifikan memiliki nilai signifikan 0,000 lebih < dari 0,05 maka dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia tergolong cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis koefisien determinasi dengan nilai *R Square* sebesar 47,1%, sedangkan sisanya 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan analisis rata-rata hitung indikator disiplin kerja memiliki rata-rata hitung sebesar 3,25, indikator yang paling tinggi adalah indikator mematuhi peraturan organisasi dengan rata-rata sebesar 3,37 (sangat setuju) dan indikator yang paling rendah adalah indikator tingkat absensi sebesar 3,12 (setuju). Sedangkan dari indikator kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata hitung sebesar 3,30 dengan indikator yang paling tinggi adalah indikator ketepatan waktu dengan rata-rata sebesar 3,41 (sangat setuju) dan indikator yang paling rendah adalah indikator tingkat absensi dengan rata-rata 3,13 (setuju).

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT PT. INDONESIAN POST

Zia Ananta

Abstract

The purpose of this study was to determine the application of work discipline and the effect of work discipline on employee's performance at PT. Indonesian post. Based on the results of the t test conducted, it is known that the discipline variable has a calculated t value of 6.338 and a t table value of 2.017 because the value of t arithmetic (3.587) > from t table (2.0197) then there is a positive and significant effect between disciplinary variables on performance variables the employee. The results showed that from the t test results obtained a significant value has a significant value of 0,000 more than 0.05, it can be concluded that partially there is a significant influence between discipline on employee performance. The influence of work discipline on employee performance at PT. Pos Indonesia is quite high. This is evidenced by the results of the analysis of the coefficient of determination with an R Square value of 47.1%, while the remaining 52.9% is influenced by other variables outside this study. Based on the analysis of the average of the indicators of work discipline has an average count of 3.25, the highest indicator is the indicator of compliance with organizational regulations with an average of 3.37 (strongly agree) and the lowest indicator is the level of attendance indicator of 3.12 (agree). While the employee's performance indicators have an average value of 3.30 with the highest indicator is the timeliness indicator with an average of 3.41 (strongly agree) and the lowest indicator is the level of attendance indicator with an average of 3 , 13 (agreed).

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance.*