

**Pengaruh Disiplin dan Kepatuhan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
PT. Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang**

Dandi Rizaldi¹, Enjang Suherman², Laras Ratu Khalida³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.dandirizaldi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,
enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id², laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

Implementing good work discipline and compliance with Work Instructions (WI) is very necessary in order to avoid or reduce the risk of Not Good (NG) goods. The aim of the research is to determine the relationship between discipline and work compliance on the performance of PT employees. Marugo Rubber Indonesia Karawang branch. Using quantitative research methods, the sample for this research is employees of PT. Marugo Rubber Indonesia Karawang branch has 175 employees. Management of the data available in this research uses calculations with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 27 program. The results in this research are that most employees are disciplined and obedient in carrying out work processes according to Work Instructions (WI), namely 43.3%. The results of the hypothesis test in this study produced $0.001 < 0.05$, so partially there is quite a significant relationship between work discipline (X1) and work compliance (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Discipline, Work Compliance, Employee Performance

ABSTRAK

Penerapan disiplin dan kepatuhan kerja terhadap *Work Intruccion* (WI) yang baik sangat diperlukan, guna untuk menghindari atau mengurangi resiko adanya barang *Not Good* (NG). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin dan kepatuhan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia cabang Karawang. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel dari penelitian ini yaitu pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang sebanyak 175 pegawai. Pengelolaan data yang tersedia dalam penelitian ini menggunakan perhitungan dengan bantuan proram *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 27. Hasil dalam penelitian ini sebagian besar pegawai disiplin dan patuh dalam melaksanakan proses kerja sesuai *Work Intruccion* (WI) yaitu sebesar 43.3%. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan $0.001 < 0.05$ maka secara parsial terdapat cukup signifikan antara disiplin kerja (X1) dan kepatuhan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Disiplin, Kepatuhan Kerja, Kinerja Pegawai

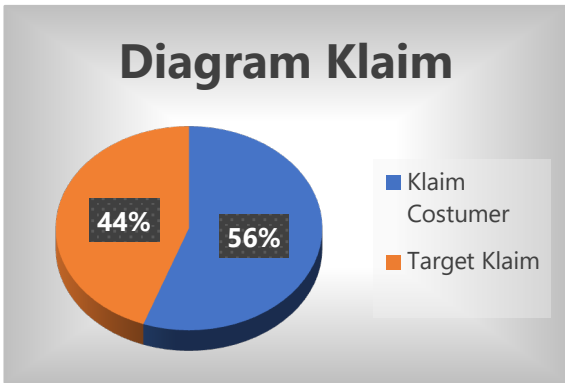
PENDAHULUAN

Perusahaan selalu memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi untuk tetap kompetitif dalam dunia bisnis. Hal ini sangatlah krusial dikarenakan membantu menciptakan proses bisnis yang lebih efisien dan efektif. Menurut Rabbani (2020), SDM yang berkualitas digunakan oleh perusahaan sebagai tolok ukur untuk menilai

kinerja karyawan yang memiliki nilai sangat tinggi. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang berkinerja tinggi bisa membantu mencapai kesuksesan sebuah perusahaan. Inilah sebabnya mengapa karyawan dianggap sebagai aset berharga pada sebuah perusahaan.

Sebuah organisasi perlu terus mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan aktivitasnya demi tercapainya sebuah tujuan, agar dapat bersaing dalam dunia bisnis. Hal ini dilakukan melalui meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung atau memperkuat kinerja perusahaan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pemanfaatan SDM pada perusahaan merupakan aspek kunci yang menjadi ujung tombak organisasi. Ini dikarenakan mereka memiliki akal, perasaan, kemauan, pengetahuan, visi, energi, dan kemampuan untuk mencapai target. Kelebihan sumber daya manusia terletak pada dampaknya terhadap kemampuan organisasi untuk tercapainya sebuah tujuan (Mulyadi, 2022). Organisasi menunjukkan bahwa mereka harus cerdas dalam mengelola situasi dan menggunakan sumber daya manusia secara maksimal yang menjadi acuan untuk menilai kinerja karyawan dengan harapan yang besar. Kinerja sumber daya manusia yang baik bisa berkontribusi pada kesuksesan perusahaan, sehingga karyawan dianggap sebagai aset terpenting pada sebuah perusahaan (Audia & Silvianita, 2022).

Perkembangan sebuah perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan serta tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, pemberdayaan dan pengembangan potensi SDM menjadi langkah terpenting. Dengan mengoptimalkan SDM, kontribusi karyawan terhadap perusahaan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.



Gambar 1. Diagram Klaim
Sumber PT Maruggo Rubber Indonesia

Pada diagram di atas, terlihat bahwasanya target klaim dari costumer melebihi batas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 8 klaim.

Maka kesimpulannya disiplin kerja dan kepatuhan kerja sangat mempunyai pengaruh penting terhadap hasil produksi. Dengan kurangnya disiplin dan kepatuhan kerja terhadap SOP dapat menyebabkan kelolosan pengiriman barang terhadap

konsumen sehingga adanya klaim dari konsumen, dengan sering adanya klaim dari konsumen dapat menyebabkan turunnya kepercayaan konsumen.

Menurut penelitian terdahulu Singodimedjo dalam (Wachidah & Luturlean, 2019), disiplin dan kepatuhan kerja ialah sikap yang mencerminkan kesiapan dan kesediaan seseorang untuk mengikuti aturan dan norma yang ada di sekitarnya. Dari peneliti sebelumnya di perusahaan tersebut terlihat bahwa kepatuhan (pegawai terhadap SOP yang tidaklah optimal) hal ini ini diketahui karena terdapat proses produksi yang kurang maksimal.

Saman (2020) mengemukakan bahwa kinerja, atau hasil yang baik dalam bekerja, mencakup kualitas dan kuantitas yang berasal dari individu maupun kelompok dalam aktivitas tertentu. Kinerja ini bisa berasal dari kemampuan bawaan atau didapat melalui proses pembelajaran dan motivasi diri yang kuat.

Onsardi & Putri (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak pada kinerja karyawan. Semakin besar tingkat disiplin seseorang, semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Disiplin kerja ialah elemen terpenting yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga sebagai sarana bagi manajer dalam melakukan komunikasi pada karyawan dalam rangka mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Diki & Mifbakhuddin (2019) Kepatuhan pekerja dalam mematuhi SOP adanya pengaruh yang sangat signifikansi atas hasil produksi, sehingga kinerja karyawan sangat di anjurkan mematuhi SOP yang telah di buat dan di setuju oleh pihak manajemen perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kepatuhan kerja atas kinerja pegawai PT Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin kerja

Berdasarkan (Fereries Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja diartikan sebagai keterampilan seseorang untuk bekerja dengan konsisten, berkesinambungan, dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan tanpa melanggarnya.

Disiplin dalam perilaku sangatlah krusial pada aktifitas kehidupan sehari-hari, khususnya pada konteks pekerjaan.

Disiplin kerja melibatkan pelaksanaan dan kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan pada organisasi. Menurut Sumadhinata (2018), disiplin kerja sebagai sarana bagi manajer dalam melakukan komunikasi pada karyawan dalam rangka mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mematuhi seluruh aturan perusahaan dan norma sosial yang ada. Sementara itu, Ramon (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan dalam melaksanakan peraturan yang sudah ditetapkan pada lingkungan tertentu.

Dari pernyataan para ahli yang disebutkan sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja ialah sikap patuh atas aturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Hairani & Mega (2020) mengungkapkan bahwa dimensi disiplin kerja ada 4 yaitu: 1). Patuh terhadap waktu; 2). Mengikuti aturan Perusahaan; 3). Mematuhi norma perilaku; dan 4). Mematuhi aturan lainnya.

Kepatuhan Kerja

Menurut Maarif, Hariyono dalam Agus Setiawan¹ & Kresna Febriyanto (2020), Kepatuhan mencakup dua hal: pemenuhan dan ketaatan. Pemenuhan berarti tunduk dikarenakan tekanan dari aturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan dan wajib dilaksanakan. Sementara ketaatan ialah tunduk berdasarkan pemahaman maupun tindakan yang menumbuhkan kepatuhan secara alami karena kesadaran diri.

Menurut Abdullah Mukti & Heru Sri Wulan (2018) Kepatuhan Instruksi Kerja berarti menjalankan perintah yang disusun dalam memastikan seseorang bekerja secara benar, atau mengikuti serangkaian petunjuk guna melaksanakan tugas atau prosedur tertentu.

Menurut Diki & Mifbakhuddin (2019) Kepatuhan pekerja terhadap SOP dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni faktor individu dan faktor pekerjaan. Faktor individu yang berperan dalam kepatuhan mencakup masa kerja, pengetahuan, dan sikap, sementara faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepatuhan pekerja ialah pengawasan. Dari kedua faktor ini, terlihat bahwa selain faktor-faktor yang berasal dari pekerja sendiri, manajemen perusahaan juga memiliki pengaruh penting atas tingkat kepatuhan terhadap SOP.

Dari pernyataan para ahli yang telah disebutkan, bisa disimpulkan bahwa kepatuhan kerja terbentuk melalui pengetahuan pekerja yang dapat mengubah perilaku mereka. Perubahan perilaku ini pada akhirnya akan membentuk sikap pekerja yang cenderung mematuhi kebijakan dalam pekerjaan mereka.

Dimensi Kepatuhan Kerja

Menurut Diki & Mifbakhuddin (2019) mengungkapkan bahwa dimensi disiplin kerja ada 4 yaitu :

- 1). Pengetahuan; 2). Sikap; 3). Pengawasan; dan 4). Masa Kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil dari serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada sebuah organisasi demi tercapainya hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif. Kinerja yang baik sangatlah penting bagi organisasi dikarenakan menjadi indikator yang jelas tentang keberhasilan dan perkembangan organisasi.

Pengukuran kerja mencerminkan seberapa baik manajer mengelola sumber daya. Tujuan organisasi bisa tercapai melalui kinerja karyawan yang baik. Namun, jika kinerja karyawan buruk, organisasi akan menghadapi tantangan besar untuk mencapai tujuannya. Hasil kinerja mencerminkan perilaku karyawan dalam konteks penilaian perusahaan, dan pencapaian kinerja yang baik ialah sebagai tahapan terpenting dalam mewujudkan tujuan organisasi (Karina, Ni Kadek, 2020).

Yimam (2020) dalam Armstrong, kinerja karyawan ialah proses berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja dan memastikan

bahwa tujuan individu dan tim selaras dengan tujuan strategis. Proses ini mencakup perencanaan, pencapaian, pemantauan, dan penilaian hasil kerja, sambil berfokus pada pengembangan wawasan, kemampuan, dan keahlian individu. Sementara Saman (2020) berpendapat bahwa kinerja atau hasil kerja yang baik, dari segi kualitas maupun kuantitas, bisa ditemukan dalam diri individu atau kelompok yang terlibat dalam sebuah aktivitas tertentu. Hasil kerja ini dapat berasal dari kemampuan bawaan atau dari proses pembelajaran dan motivasi internal untuk mencapai keunggulan.

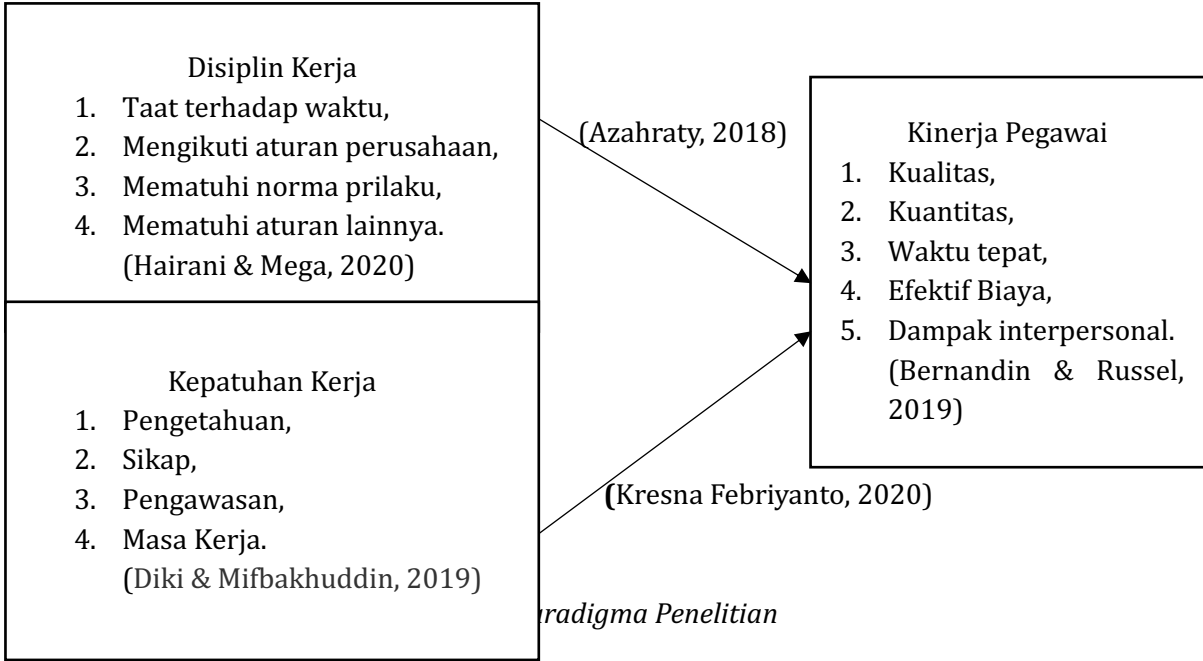
Dari penjelasan sebelumnya, bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai oleh individu atau tim dalam sebuah organisasi melalui upaya mereka dalam memberi kontribusi dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan. Kinerja ini terlihat dari pencapaian target kerja, keberhasilan program, atau pemenuhan harapan organisasi.

Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Hairani & Mega (2020) mengungkapkan bahwa dimensi kinerja ada 5 yaitu:

- 1). Kualitas; 2). Kuantitas; 3). Tepat waktu; 4). Efektif Biaya; dan 5). Dampak interpersonal.

Paradigma Penelitian dan Hipotesis



Sumber : Dikaji dari berbagai sumber, 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah jawaban sementara untuk pertanyaan yang ada pada penelitian. Disebut sementara dikarenakan jawaban ini hanya berdasarkan teori-teori dan literatur yang relevan, belum sesuai dengan bukti nyata yang didapat dari pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis ialah jawaban yang sifatnya teoritis

atas rumusan masalah penelitian, bukan jawaban yang didukung oleh data empiris (Sugiyono, 2013).

Setelah meninjau kajian sebelumnya, maka pada studi ini merumuskan dua hipotesis, diantaranya:

1. Disiplin mempunyai pengaruh signifikansi atas kinerja pegawai.
2. Kepatuhan kerja juga berdampak secara signifikansi atas kinerja pegawai.
3. Disiplin dan kepatuhan kerja secara simultan berpengaruh atas kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pada studi ini data yang didapatkan melalui sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan ialah: Observasi, Kuesioner (angket), Wawancara, Studi Kepustakaan.

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner pada karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang. Dengan mengacu pada hal tersebut, studi ini ialah studi kuantitatif yang melibatkan pengujian hipotesis, di mana data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur ellalui penggunaan program SPSS versi 27.

Data dianalisis secara kuantitatif melalui penggunaan statistik deskriptif atau inferensial, sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang dirumuskannya terbukti ataupun tidak (Sugiyono, 2020, 17). Dalam studi ini data yang dianalisis melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Metode uji terhadap hipotesis yang dilakukan pada studi ini yaitu uji hipotesis (Uji t) dan uji secara simultan menggunakan (Uji f).

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Handayani (2020) mengungkapkan bahwa populasi ialah keseluruhan elemen yang hendak dikaji yang epunyai karakteristik serupa. Elemen-elemen ini bisa sebagai individu dalam sebuah kelompok, fenomena, maupun objek lain yang menjadi fokus penelitian. Populasi yang akan digunakan pada studi ini ialah 310 karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia Cabang Karawang.

Sampel

Menurut Handayani (2020), sampling ialah teknik pemilihan beberapa elemen dari populasi yang akan dikaji sebagai sampel. Melalui hal ini, peneliti dapat memahami sejumlah sifat atau karakteristik tertentu, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi untuk menggambarkan populasi secara keseluruhan.

Teknik pengambilan sampel pada studi ini melalui penggunaan metode

$$\begin{aligned} & \text{Slovin:} \\ n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ n &= \frac{310}{1 + 310(0,05)^2} \end{aligned}$$

$$n = \frac{310}{1 + 310(0,0025)}$$

$$n = \frac{310}{1,775}$$

$$n = 174,647$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang di cari

N : Jumlah Populasi

e : *Margin Of Error* (besaran kesalahan yang diharapkan/ditentukan)

Sehingga dari perhitungan rumus Slovin diatas ditetapkan hasil 174,647 sampel digenapkan ke atas sehingga berjumlah 175 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang didapat pada populasi dapat menjadi data yang sebenarnya jika menggunakan teknik tertentu yang dinamakan teknik sampling adapun teknik pengambilan sampling pada studi ini yakni melalui *Accidental sampling*. *Accidental sampling* ialah teknik dalam memperoleh sampel secara kebetulan, di mana siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu pada peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan orang tersebut sesuai dengan sumber data yang diperlukan. Sugiyono menggambarkan teknik ini sebagai pendekatan yang didasarkan pada kemudahan akses dan pertemuan acak Sugiyono (2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif membantu menjelaskan karakteristik masing-masing indikator pada setiap variabel dengan tujuan untuk memudahkan pemahaman pengukuran variabel yang terungkap.

Tabel 1. Klasifikasi TRC

No	Persentase Pencapaian	Kriteria
1	81,25% - 100%	Sangat Tinggi
2	62,50% - 81,24%	Tinggi
3	43,75% - 62,49%	Sedang
4	25% - 43,74%	Rendah

Dik. Presentasi tertinggi – terendah (100% - 25%) = 75%

% = $nN \times 100\% \rightarrow \% = 75\% \div 4 \times 100\% = 18,75\%$

Banyaknya kategori ada 4, jadi interval kelas persentase 18,75%

Tabel 2. Disiplin

No	Disiplin	T x SL				N	Mean	Skor	TRC (idx %)	Kriteria
		1	2	3	4					
1	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu masuk tepat waktu.	0	4	167	4	175	2	350	50%	Sedang
2	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu taat pada waktu istirahat.	0	39	135	1	175	2.22	388	55.43%	Sedang
3	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu taat pada waktu dengan cara tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja.	0	109	65	1	175	2.62	458	65.43%	Tinggi
4	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu pulang tepat waktu.	0	50	124	1	175	2.28	399	57%	Sedang
5	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu melakukan 5S sebelum meninggalkan tempat kerja.	0	57	83	35	175	2.13	372	53.14%	Sedang
Rata-Rata							2.25	1967	56%	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari hasil pengujian di atas pada variable disiplin dapat disimpulkan jumlah variabel disiplin memiliki jumlah skor 1967, nilai rata-rata (*Mean*) 2.25, dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 56% yang berarti termasuk ada di kategori sedang. Hal tersebut didapat dari 4 pernyataan dengan kategori sedang dan 1 pernyataan berkategori tinggi, pernyataan yang memiliki *mean* terbesar yang terdapat pada variabel disiplin adalah pernyataan ketiga, yaitu “Pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia selalu taat pada waktu dengan tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung”.

Tabel 3. Kepatuhan Kerja

No	Kepatuhan Kerja	T x SL				N	Mean	Skor	TRC (idx %)	Kriteria
		1	2	3	4					
1	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia patuh dengan berpakaian sesuai SOP.	0	15	125	35	175	1.89	330	47.14%	Sedang
2	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia patuh dengan cara bekerja sesuai WI.	0	23	113	39	175	1.91	334	47.71%	Sedang
3	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia bersikap solidaritas dengan cara membantu karyawan lain.	0	60	85	30	175	2.17	380	54.29%	Sedang
4	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu meningkatkan edukasi mengenai peraturan perusahaan.	0	67	73	35	175	2.18	382	54.57%	Sedang
Rata-Rata							2.04	1426	50.93%	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari hasil pengujian di atas dalam variable kepatuhan kerja dapat disimpulkan jumlah variabel disiplin memiliki jumlah skor 1426, nilai rata-rata (*Mean*) 2.04, dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 50.93% yang berarti berada dalam kategori sedang. Hal ini didapat dari 4 pernyataan dengan kategori sedang.

Tabel 4. Kinerja Pegawai

No	Kinerja Karyawan	T x SL				N	Mean	Skor	TRC (idx %)	Kriteria
		1	2	3	4					
1	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu menetapkan target saat bekerja.	1	39	96	39	175	2.01	352	50.29%	Sedang
2	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu memanfaatkan teknologi.	0	10	164	1	175	2.05	359	51.29%	Sedang
3	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu menjaga kebersihan, kerapian tempat kerja.	0	80	94	1	175	2.45	429	61.29%	Sedang
4	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	11	162	2	175	2.05	359	51.29%	Sedang
5	Karyawan PT. Marugo Rubber Indonesia selalu menjaga kualitas dan kuantitas.	0	12	129	34	175	1.87	328	46.86%	Sedang
Rata-Rata							2.09	1827	52.20%	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari hasil pengujian di atas dalam variable kepatuhan kerja dapat disimpulkan jumlah variabel disiplin memiliki jumlah skor 1827, nilai rata-rata (*Mean*) 2.09, dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 52.20% yang berarti masuk dalam kategori sedang. Hal ini didapat dari 5 pernyataan dengan kategori sedang.

a. Uji Validitas

Sebuah instrumen didefinisikan valid jika validitas tinggi yakni nilai r hitung > r tabel, $n = 175$ dan $\alpha 5\%$ dihasilkan r tabel product moment = 0.320. Pada taraf kesalahan 0,05. Pada penelitian ini diperoleh uji validitas dijelaskan dalam tabel 1 di bawah.

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	Item Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin	1	0,454	0,320	Valid
	2	0,625	0,320	Valid
	3	0,740	0,320	Valid
	4	0,519	0,320	Valid
	5	0,621	0,320	Valid

Variabel	Item Kuesioner	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepatuhan Kerja	1	0,869	0,320	Valid
	2	0,879	0,320	Valid
	3	0,925	0,320	Valid
	4	0,928	0,320	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,796	0,320	Valid
	2	0,489	0,320	Valid
	3	0,632	0,320	Valid
	4	0,477	0,320	Valid
	5	0,736	0,320	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari data di atas bisa disimpulkan dari seluruh item pernyataan kuesioner pada variabel disiplin kerja, kepatuhan kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai r hitung > r tabel. Dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner sudah terbukti valid, sehingga data pada studi ini bisa dipergunakan.

b. Uji Reliabilitas

Penilaian apakah instrumen tersebut reliabel dan tidak dilaksanakan melalui membandingkan hasil hitung *Alpha Cronbach* melalui nilai r hitung pada tabel. Jika $(\alpha) > 0.600$, maka pengujian reliabilitas berguna dalam mengukur keandalan suatu kuesioner atau hasil wawancara. Uji ini bermaksud guna memastikan layak dan tidaknya suatu kuesioner dipergunakan dalam mendukung berlangsungnya penelitian (Marzuki, Armereo, & Rahayu, 2020). Reliabilitas kuesioner pada setiap variabel bisa diketahui dalam Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel		Kriteria
<i>alpha cronbach</i>		
Disiplin (X1)	0.743	Reliabel
Kepatuhan Kerja (X2)	0.918	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.618	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari hasil dari table di atas dapat menunjukkan hasil uji reliabilitas setiap variabel nilai $(\alpha) > 0.600$ sehingga dapat disimpulkan variabel dinyatakan sangat reliabel karena r hitung > r kritis.

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini berfungsi guna menguji dan mengetahui pada persamaan regresi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) apakah mempunyai distribusi normal ataupun tidak normal. Variabel bisa didefinisikan normal apabila nilai distribusi *asympt Sig. (2-Tailed)* > dari 0,05 dalam pengujian ini dengan

menggunakan alat *kolmogorof-Simmov* dengan menggunakan SPSS 27. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 7. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		175	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.11099063	
Most Extreme Differences	Absolute	.061	
	Positive	.061	
	Negative	-.040	
Test Statistic		.061	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.112	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103
		Upper Bound	.120

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Sesuai dari hasil dari table di atas menunjukkan hasil dari *asym .Sig. (2-Tailed)* yaitu 0.200. Nilai ini lebih tinggi dari *alpha* yaitu 0,05. Sehingga dari hasil uji normalitas dapat di simpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

d. Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas ini merupakan uji guna mengetahui ada dan tidak korelasi antar variable independent pada model regresi. Untuk mengetahui adanya Multikolinieritas atau tidak maka di lakukan 2 cara yakni melalui mengetahui nilai VIF (*Variace Inflation Faktor*) serta nilai *tolerance*. Nilai VIF dan *tolerance* di katakan bebas tidak terdapat Multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10, di bawah ini ialah hasil uji Multikolinieritas.

Tabel 8. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.683	.684		6.844	<.001		
	Disiplin	.258	.063	.247	4.121	<.001	.909	1.100
	Kepatuhan Kerja	.350	.038	.545	9.109	<.001	.909	1.100

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari hasil pengujian multikolinieritas di atas, bahwa nilai VIF variabel disiplin (X1) dan variabel kepatuhan kerja (X2) adalah 1.100 serta nilai *Tolerance* ialah 0.909, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dipergunakan guna mengecek apakah ada perbedaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Baik sebuah penelitian ialah penelitian yang tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Cara memprediksi heteroskedastisitas ialah apabila nilai > 0.05 maka didefinisikan tidak terjadi heteroskedastisitas berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Disiplin (X1)	0.088	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepatuhan Kerja (X2)	0.223	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari data di atas dapat di lihat hasil pengujian heteroskedastisitas melalui penggunaan *glejser* memiliki nilai *sig*. Pada keseluruhan variabel yaitu > 0,05 sehingga diasumsikan bahwa model regresi linier tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda dipergunakan guna mengetahui pengaruh antar variabel bebas melalui variabel terkait. Berikut hasil dari analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

Tabel 10. Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	.684		6.844	.001
	X1	.258	.063	.247	4.121	.001
	X2	.350	.038	.545	9.109	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Persamaan regresi berganda yang didapatkan :

$$Y = 4.683 + 0.258(X1) + 0.350(X2) = 5.291$$

- a. Dengan konstanta sebanyak 4.683, apabila seluruh variabel independen mempunyai nilai 0, maka variabel dependen akan memiliki nilai 4.683.

- b. Koefisien regresi variabel X1 mempunyai nilai positif (+) ialah 0.258, sehingga variabel X1 terjadi peningkatan, sehingga variabel Y juga akan terjadi peningkatan, dan sebaliknya.
- c. Koefisien regresi variabel X2 mempunyai nilai positif (+) ialah 0.350, menunjukkan bahwa ketika variabel X2 terjadi peningkatan, variabel Y juga cenderung terjadi peningkatan, dan sebaliknya.

a. Uji Korelasi

Tabel 11. Uji Korelasi Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	.301**	.411**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	175	175	175
X2	Pearson Correlation	.301**	1	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	175	175	175
Y	Pearson Correlation	.411**	.620**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	175	175	175

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Menurut tabel hasil uji yang di atas, bisa diambil simpulkan variabel X1 dan variabel Y mempunyai korelasi melalui tingkatan hubungan sedang, dan arah hubungan tersebut ialah positif. Sementara itu, variabel X2 dan variabel Y juga mempunyai korelasi, namun dengan tingkatan hubungan yang kuat dan juga mempunyai arah hubungan positif.

b. Analisis Koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) dipergunakan guna menilai berapa besar variabel terikat mampu mendeskripsikan variabel bebas. Berikut hasil dari uji parsial pada penelitian ini:

Tabel 12. Koefisien Determinasi (R²) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.433	1.11743

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Menurut tabel di atas, koefisien determinasi yang diukur melalui nilai Adjusted R Square ialah 0.433 atau 43,3%. Hal ini mengungkapkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan kepatuhan kerja atas kinerja pegawai sebanyak 43,3%,

sementara sisanya, ialah 56,7%, dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dikaji pada studi ini.

c. Uji Hipotesis hubungan parsial (Uji t)

Penggunaan uji t berfungsi guna menentukan apakah masing-masing variabel terikat secara individual berdampak yang signifikansi atas variabel bebas. Hipotesis dianggap diterima apabila nilai Sig. < 0,05. Berikut adalah hasil nya.

Tabel 13. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.683	.684		6.844	.001
	Disiplin	.258	.063	.247	4.121	.001
	Kepatuhan Kerja	.350	.038	.545	9.109	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

- a. Nilai Sig. variabel X1 ialah 0.001 < 0.05, bisa menyimpulkan variabel X1 mempunyai pengaruh signifikansi atas variabel Y.
- b. Nilai Sig. variabel X2 ialah 0.001 < 0.05, bisa menyimpulkan variabel X2 mempunyai pengaruh signifikansi atas variabel Y.
- c. Nilai Sig. variabel X1 dan X2 ialah 0.001 < 0.05, bisa menyimpulkan variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh signifikansi atas variabel Y.

d. Uji Hipotesisi hubungan simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) bertujuan untuk menilai apakah variabel terikat secara keseluruhan mempunyai pengaruh atas variabel bebas. Jika hasil uji menunjukkan nilai Sig. < 0,05 dan Fhitung > Ftabel, maka bisa didefinisikan variabel terikat secara bersamaan mempengaruhi variabel bebas. Hasil uji F dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 14. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.352	2	84.176	67.413	<.001 ^b
	Residual	214.768	172	1.249		
	Total	383.120	174			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Penelitian 2024

Dari tabel di atas, terdapat nilai Sig. 0,001. Jika dibanding pada nilai batas Sig. 0,05, terlihat bahwa $0.001 < 0.05$. sehingga bisa didefinisikan bahwa H3 diterima yang berarti adanya pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Deskriptif Variabel X1

Variable disiplin dapat disimpulkan jumlah variabel disiplin memiliki jumlah skor 1967, nilai rata-rata (*Mean*) 2.25, dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 56% yang artinya berada pada kategori sedang. Kesimpulan ini menggambarkan bahwa secara umum, tingkat disiplin di PT. Maruggo Rubber Indonesia tergolong baik. Dalam analisis deskriptif terhadap variabel disiplin, indikator dengan skor tertinggi ialah “selalu taat pada waktu dengan cara tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja” sebesar 458 meskipun tergolong baik hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman para pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia mengenai disiplin belum maksimal.

2. Deskriptif Variabel X2

Variable kepatuhan kerja dapat disimpulkan jumlah variabel tersebut memiliki jumlah skor 1426, nilai rata-rata (*Mean*) 2.04, dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 50.93% yang artinya berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan secara umum kepatuhan kerja yang berada di PT. Maruggo rubber Indonesia ini berada di kategori cukup baik. meskipun tergolong sedang (cukup baik) tetapi hal ini menunjukkan bahwa pemahaman pegawai PT. Marugo Rubber Indonesia mengenai disiplin belum maksimal.

3. Deskriptif Variabel Y

Variabel kinerja pegawai memperoleh skor 1827 melalui nilai rata-ratanya (*Mean*) ialah 2.09, dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 52.20% yang berada dikategori sedang, dan hal ini menggambarkan secara umum kinerja pegawai yang berada di PT. Marugo Rubber Indonesia berada di kategori cukup baik. Hal tersebut didapat dari 5 pernyataan dengan kategori sedang.

4. Verifikatif Variabel disiplin (X1) atas kinerja pegawai (Y)

Hasil peneliti menggambarkan adanya hubungan positif dan signifikansi mengenai variabel disiplin (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT. Marugo Rubber Indonesia. Hal ini terbukti melalui taraf Sig. disiplin $0,001 < 0,05$ serta nilai beta ialah 0,247, sehingga ditolak H0 dan diterimanya H1, menunjukkan bahwasanya disiplin berdampak positif dan signifikansi atas kinerja pegawai.

5. Verifikatif Variabel kepatuhan kerja (X2) atas Kinerja pegawai (Y)

Hasil peneliti tidak mempunyai hubungan positif dan signifikansi mengenai variabel kepatuhan kerja atas kinerja pegawai di PT. Marugo Rubber Indonesia. Hasil perhitungannya menunjukkan tingkat Sig. kepatuhan kerja ialah $0,001 > 0,05$ melalui nilai beta 0,545, maka H0 ditolak dan diterimanya H1, mendefinisikan bahwa kepatuhan kerja mempunyai positif dan signifikansi atas kinerja pegawai.

6. Verifikatif Variabel disiplin (X1) dan kepatuhan kerja (X2) atas kinerja pegawai (Y)

Hasil peneliti mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikansi mengenai disiplin (X1) dan variabel kepatuhan kerja (X2) atas kinerja pegawai (Y) di PT. Marugo Rubber Indonesia.

Hal ini terbukti melalui tingkatan signifikansi disiplin ialah $0,001 < 0,05$ dan nilai beta ialah 0,247, dan tingkat signifikansi kepatuhan kerja ialah $0,001 > 0,05$ melalui nilai beta 0,545 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, menunjukkan bahwa disiplin dan kepatuhan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi atas kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Variabel disiplin mendapatkan penilaian keseluruhan dalam kategori sedang dengan skor sebesar 1967, rata-rata (*Mean*) 2.25 dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 56%. Hal tersebut tersebut didapat dari 4 pernyataan dengan kategori sedang dan 1 pernyataan berkategori tinggi,
2. Variabel kepatuhan kerja mendapatkan penilaian keseluruhan dalam kategori sedang dengan skor sebesar 1426, rata-rata (*Mean*) 2.04 dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 50.93%.
3. Variabel kinerja pegawai mendapatkan penilaian keseluruhan dalam kategori Baik dengan skor sebesar 1827, rata-rata (*Mean*) 2.09 dan nilai tingkat pencapaian responden (TCR) 52.20%.
4. Disiplin memiliki dampak positif dan signifikansi atas kinerja karyawan, dibuktikan melali nilai Sig. 001 $> 0,05$ dengan nilai beta 0,247.
5. Kepatuhan kerja memiliki dampak positif dan signifikansi atas kinerja karyawan, dibuktikan melali nilai Sig. 001 $> 0,05$ dengan nilai beta 0,545.
6. Disiplin dan kepatuhan kerja memiliki dampak positif dan signifikansi atas kinerja karyawan, dibuktikan melali nilai Sig. 001 $> 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi), 5(1), 55-67.
- Cahyo Tri Anggoro1, D. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 59 JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol.1, 0328, 59–70.
- Fadillah, A. Z., Suherman, E., & Anggela, F. P. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis Literature Review*. 1(2), 266–274.
- Fahrudin M. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pelaksanaan Standard Operational Procedure (SOP) Pengemudi Bus Rapis Transit (BRT)

Koridor I Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Januari 2018; 6 (1): 627-36

- Mardiana, E., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head Pt Jasamarga Jalan Layang Cikampek. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 66-75.
- Mukti, A., Heru, S. W., & Leonardo, B. H. (2018). Pengaruh beban kerja, motivasi, dan komitmen terhadap kepatuhan intruksi kerja dan efektifitas pengendalian karyawan di PT. Demak Putra Mandiri. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kepatuhan Intruksi Kerja Dan Efektifitas Pengendalian Karyawan Di Pt.Demak Putra Mandiri*, 4(4), 1-19.
- Prabawati, D. I., Mifbakhuddin, M., & Prasetyo, D. B. (2019). Kepatuhan Pekerja Ketinggian dalam Melaksanakan Standard Operasional Procedure. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 14(2), 29. <https://doi.org/10.26714/jkmi.14.2.2019.29-34>
- Setiawan, A., & Febriyanto, K. (2020). Hubungan Masa Kerja dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja di Galangan Kapal Samarinda. *Borneo Student Research*, 2(1), 434-439.
- Soegiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
- Sumarni, N., Suherman, E., Haryani, D., Mubarok, A., Buana, U., Karawang, P., Buana, U., Karawang, P., Buana, U., Karawang, P., Buana, U., Karawang, P., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Pada, P., Kecamatan, K., & Kerja, D. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan karawang barat 1*. 2(2), 89-98.